

Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität

Dütsch, Matthias; Liebig, Verena; Struck, Olaf

Preprint / Preprint

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dütsch, M., Liebig, V., & Struck, O. (2012). *Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität*. (Working Paper / Universität Bamberg, Professur für Arbeitswissenschaft, 8). Bamberg: Universität Bamberg, Fak. Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Professur für Arbeitswissenschaft. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-381661>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

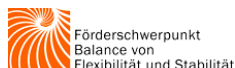
WORKING PAPER – NO. 8 – MAI 2012

Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit?

Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität

Matthias Dütsch, Verena Liebig, Olaf Struck

Verbundprojekt BOPS, gefördert durch:



Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Lichtenhaidestraße 11a

96045 Bamberg

Phone ++49 (0)951 2692

Fax ++49 (0)951 5637

Email: margrit.seuling@uni-bamberg.de

<http://www.uni-bamberg.de/arbeitswiss/>

Zusammenfassung

Dieser Beitrag greift die wissenschaftliche Debatte um eine Entberuflichung im Zuge sich verändernder Mobilitätsprozesse im deutschen Arbeitsmarkt auf. Dabei wird im Kohortenvergleich die Passung des erlernten und des ausgeübten Berufes sowohl in der horizontalen als auch in der vertikalen Dimension untersucht, um die Frage nach der erfolgreichen Verwertung aller im Bildungsprozess erworbenen Qualifikationen in den Blick nehmen zu können. Hierfür werden Berufswechsel anhand einer neuen Berufsklassifikation auf Basis des Datensatzes „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) operationalisiert. Zunächst wurde anhand von Kaplan-Meier Survivalkurven verdeutlicht, dass sich die Risiken der horizontalen Mobilität von Berufseinsteigern im Kohortenvergleich erhöht haben. Dies ist ein Anzeichen dafür, dass die vormals enge Verknüpfung zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem erodiert. Des Weiteren nahm unseren multivariaten Analysen mittels Cox-Regressionen zufolge die Mobilität auf inadäquate Statuspositionen zu. Damit zeigen sich veränderte Mobilitätsmuster der jüngeren Arbeitsmarkteintrittskohorten aufgrund der Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen sowie der gestiegenen Volatilität der Märkte. Folglich weist der in zunehmendem Maße nicht gelingende Transfer beruflicher Qualifikationen bei zwischenbetrieblicher Mobilität auf eine sinkende Bindekraft der Beruflichkeit und auf wachsende Risiken des Verlustes berufsfachlicher Qualifikationen hin.

Schlüsselwörter: Berufliche Mobilität, Berufswechsel, Flexibilisierung, Erwerbsverlauf

1 Einleitung

Der Institution Beruf wird in Deutschland eine hohe Bedeutung beigemessen. Konstatiert wird eine starke Verberuflichung des Arbeitsmarktes (Konietzka 1999; Kreckel 1992), eine Dominanz berufssegmentierter Arbeitsmärkte (Blossfeld und Mayer 1988) und eine gesellschaftlichen Verwurzelung von Beruflichkeit in Deutschland (Bosch 2010). Vielfach wird dabei die Leistungsfähigkeit des deutschen Modells berufsfachlich institutionalisierter Arbeit hervorgehoben, die auf einer breit angelegten und zugleich praxisorientierten beruflichen Bildung sowie einer hohen Standardisierung beruht. Zertifikate signalisieren die Produktivität eines Arbeitnehmers und geben Auskunft über die im Bildungsprozess erworbenen spezifischen Qualifikationsbündel (Voss-Dahm et al. 2011). Die Standardisierung der Ausbildungsinhalte und -abschlüsse eröffnet Möglichkeiten zu betriebsübergreifender Mobilität und schafft Übergangssicherheit beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Damit ist die Berufswahl mit der Erwartung an eine langfristige Verwertbarkeit der beruflichen Qualifikationen in Form einer materiell abgesicherten sowie stabilen Erwerbskarriere verknüpft (ebd., Bosch 2010). Doch in jüngerer Zeit zeigen Mobilitätsanalysen zunehmende Destabilisierungstendenzen im Arbeitsmarkt infolge von wirtschafts- und sozialstrukturellen Veränderungsprozessen auf (Blossfeld et al. 2006; Giesecke und Heisig 2010; Struck et al. 2007). So stellt sich die Frage, ob das berufsfachliche Arbeitssystem hiervon unberührt bleibt oder in welcher Weise Veränderungen am Arbeitsmarkt die berufliche Mobilität beeinflussen.

Dieser Beitrag trägt zur wissenschaftlichen Debatte um Mobilitätsprozesse auf dem deutschen Arbeitsmarkt bei und fokussiert auf den Wechsel des erlernten Berufes. Dabei werden im Folgenden im Sinne der „theoretische(n) Relevanz der Passung“ (Konietzka 1999, S. 381; im Original Hervorhebung [A.d.V.]) des erlernten und des ausgeübten Berufes sowohl die horizontale als auch die vertikale Dimension der beruflichen Mobilität betrachtet. Hier steht die Frage nach der erfolgreichen Verwertbarkeit aller im Bildungsprozess erworbenen allgemeinen, betriebs- sowie berufsspezifischen Qualifikationen im Blickpunkt (Blien 1986; Sesselmeier et al. 2010). Wird das Augenmerk auf die inhaltliche Passung zwischen dem erlernten und dem ausgeübten Beruf gelegt, dann betrifft dies die *horizontale Schließung* auf dem Arbeitsmarkt (Kreckel 1992). Es wird zwar konstatiert, dass Berufe „durch allgemeine und extrafunktionale Qualifikationen sowie sozialkulturelle Elemente gekennzeichnet sind“ (Struck 2006, S. 347) und deshalb die inner- und überbetriebliche Mobilität beruflich qualifizierter Beschäftigter grundgelegt ist (Blossfeld und Mayer 1988; Bosch 2010). Dies wiederum unterstützt strukturelle Anpassungsprozesse der Wirtschaft. Allerdings ist der Wechsel des Erlern-

ten Berufes auf Seiten der Betroffenen mit einem Teilverlust des berufsspezifischen Humankapitals verbunden (Blien 1986). Wird andererseits das Augenmerk auf die Angemessenheit der Statusplatzierung gelegt, dann spiegeln sich darin die effektive Allokation beruflicher Qualifikationen bei beruflichen Mobilitätsprozessen und damit die *vertikale Schließung* des Arbeitsmarktes wider (Kreckel 1992). Insbesondere in diesem Fall können das allgemeine sowie das berufsspezifische Humankapital nur bedingt im Arbeitsprozess verwertet werden (Konietzka 1999). Sowohl horizontale als vor allem auch vertikale Berufswechsel gehen aufgrund der eingeschränkten Verwertbarkeit bzw. des Teilverlustes der im Bildungsprozess erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten mit Beschäftigungs- und Verdienstrisiken für die jeweiligen Arbeitskräfte einher (Fitzenberger und Spitz-Öner 2004; Mayer et al. 2010).

Auf Basis der Differenzierung zwischen der horizontalen und vertikalen Dimension beruflicher Mobilität können die konstatierten Veränderungsprozesse hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Beruflichkeit betrachtet werden. Dazu schließen wir an bisherige Forschungsarbeiten zum Wechsel des erlernten Berufes an (Hall 2010; Fitzenberger und Kunze 2005; Mayer et al. 2010; Seibert 2007) und vertiefen diese in mehrfacher Hinsicht. *Erstens* werden Berufswechsel anhand einer empirisch neu abgegrenzten Berufsklassifikation operationalisieren, auf deren Basis berufliche Mobilitätsprozesse verlässlicher als bislang nachgezeichnet werden können. *Zweitens* nutzen wir den retrospektiv erhobenen Datensatz „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA), um zeitnähere Analysen durchführen zu können. *Drittens* werden die Determinanten kontinuierlicher und diskontinuierlicher Berufsverläufe mittels Cox-Regressionen untersucht, wobei anders als in vorherigen Untersuchungen zugleich die Einflüsse lebenslaufspezifischer Determinanten, der individuellen bisherigen Bildungs- und Erwerbsbiografie sowie identifizierbarer Kohorten- und Periodeneffekte betrachtet werden. *Viertens* werden in Competing-Risk Modellen die Determinanten horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität erstmals gemeinsam untersucht. Diese Analyse zielt dabei auf Veränderungen der inhaltlichen sowie hierarchischen Kongruenz zwischen dem erlernten und ausgeübten Beruf und den damit verbundenen unterschiedlichen Chancenstrukturen ab.

2 Zur Entwicklung der beruflichen Mobilität

In den letzten Jahren werden in Bezug auf die berufliche Bildung risikofördernde Entwicklungen aufgezeigt. Vor dem Hintergrund sinkender Ausbildungszahlen, einer Zunahme so genannter Maßnahmekarrieren beim Einstieg in den Beruf und wachsender Probleme hinsichtlich der qualitativen Anpassung von Ausbildungsinhalten an die geschäftsprozessorien-

tierte Betriebs- und Arbeitsorganisation in Unternehmen wird vielfach die Erosion des deutschen Modells der Berufsfachlichkeit konstatiert (Aktionsrat Bildung 2011; Baethge et al. 2007). In diesem Zusammenhang werden auch die zuletzt durchgeführten Neuordnungen von Ausbildungsberufen als immer noch unzureichend angesehen (Aktionsrat Bildung 2011).¹ Das hat vor allem deshalb schwerwiegende Folgen, da Deutschland durch eine enge Verknüpfung zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem gekennzeichnet ist (Müller und Shavit 1998). Dies betrifft insbesondere den Übergang an der ersten Schwelle des Arbeitsmarktes von der betrieblichen oder schulischen Ausbildung in das Erwerbssystem (Bosch 2010; Konietzka 2001). Es betrifft aber zum Teil auch den Übergang aus dem höheren Bildungssystem in die Erwerbstätigkeit (Hillmert und Jacob 2003). Demnach werden Übergangschancen und damit verbundene Platzierungen auf dem Arbeitsmarkt bereits sehr früh im Erwerbsverlauf grundgelegt (Brater 2010). Eine minderwertige berufliche Erstplatzierung oder unfreiwilliger Berufswechsel beim Eintritt in den Arbeitsmarkt werden als problematisch eingeschätzt, da sie sich vielfach negativ auf die Qualität von Mobilitätsprozessen im weiteren Erwerbsverlauf auswirken (Hogan 1981; Mayer und Blossfeld 1990).

Allerdings können Berufswechsel insbesondere in der frühen Erwerbsphase, wie von Such- und Matchingtheorien postuliert – unter der Annahme, dass Individuen ihre Berufswahl auf Basis unvollständiger Informationen hinsichtlich der zukünftigen Entlohnung, der Lohnentwicklung sowie berufsspezifischer Charakteristika treffen – auch eine Reaktion auf neue Informationen und damit freiwilliger Natur sein (Miller 1984; McCall 1990). Diese Informationen können zum Teil erst mit dem Berufseinstieg gesammelt werden, so dass bei zu großen Diskrepanzen zwischen den Erwartungen an den jeweiligen Beruf und den tatsächlichen beruflichen Bedingungen nachgelagerte Mobilitätsprozesse erfolgen. Diese Form der Mobilität kann als „natürliche“ Fluktuation angesehen werden, wobei zu erwarten ist, dass solche Mobilitätsprozesse über die Kohorten hinweg konstant häufig eintreten. Mit steigender Berufserfahrung und einer besseren Informiertheit sollten dann Berufswechsel deutlich seltener getätigt werden (ebd.). Insbesondere bei gelungenen Berufseinstiegen können freiwillige Berufswechsel aufgrund von Karriereüberlegungen erfolgen (Mayer et al. 2010; Topel und Ward 1992), da der hohe Anteil des allgemeinen Humankapitals, der in einer beruflichen Ausbildung neben berufsspezifischen Qualifikationen vermittelt wird (Struck 2006), gewährleistet, dass das erworbene Wissen auch in anderen Berufen verwertbar ist (Bosch 2010; Struck und Dütsch 2012). *Somit kann gefolgert werden, dass die Entwicklung der Übergänge vom Aus-*

¹ Bosch (2010) hingegen schätzt die Neuordnung der Berufe deutlich positiver ein.

bildungs- in das Erwerbssystem als ein wichtiger Indikator für die Chancen- und Risikostrukturen im Erwerbsverlauf aufgefasst und im Zuge von Mobilitätsanalysen mit zu berücksichtigen ist.

Darüber hinaus wird eine sinkende Stabilität von Erwerbs- und Berufsverläufen auf dem deutschen Arbeitsmarkt konstatiert. Im Zuge einer zunehmenden Transnationalisierung der Ökonomie (Picot et al. 2001), einer Verschiebung sozialstruktureller Rahmenbedingungen sowie rechtlich-institutioneller Neugestaltungen (Struck und Köhler 2004; Struck 2006) nutzen Unternehmen in wachsendem Maße instabile und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, um Flexibilitätpotenziale ausschöpfen und im sich verschärfenden Wettbewerb konkurrenzfähig bleiben zu können. Mit Blick auf den Bedeutungsgewinn atypischer Beschäftigungsformen, wie der geringfügigen sowie der befristeten Beschäftigung, der freien Mitarbeit oder der Zeitarbeit wird vielfach festgestellt, dass hier kein betriebs- oder berufsspezifisches Humankapital aufgebaut wird bzw. erhalten werden kann (Blossfeld et al. 2005; Struck und Dütsch 2012). Erwerbstätigen in diesen Beschäftigungsformen ist der Zugang zu einer betrieblichen Weiterbildung zumeist verwehrt, vormals berufsfachlich ausgebildete Personen werden in Anlern Tätigkeiten eingesetzt und der in diesen Gruppen überproportional häufige Verlust des Arbeitsplatzes mündet überdurchschnittlich oft in vergleichbar unsichere Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit (Brehmer und Seifert 2008; Giesecke et al. 2010).

In der jüngeren empirischen Arbeitsmarktforschung wird die Entwicklung der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und daraus resultierende Folgewirkungen jedoch kontrovers diskutiert. Kritiker der Destandardisierungsthese verweisen auf eine unzureichende empirische Befundlage (Brückner und Mayer 2005; Mayer et al. 2010) und auf Forschungsarbeiten, die keine gestiegene Beschäftigungsmobilität feststellen konnten (Erlinghagen 2005; Mayer et al. 2010; Rhein und Trübswetter 2012). Vertreter der Destandardisierungsthese stellen hingegen Anzeichen für einer Krise des Erwerbsverlaufs als Institution heraus (Blossfeld et al. 2006; Giesecke und Heisig 2010; Struck et al. 2007). Mit Blick auf diese Diskussion merken Giesecke und Heisig (2010, S. 404) an, dass das „Wissen über die tatsächliche Entwicklung der Erwerbsverläufe auf dem deutschen Arbeitsmarkt in vielen Punkten nach wie vor begrenzt (ist).“ *Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und inwieweit aufgrund der Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen und fortbestehenden Arbeitslosigkeitsrisiken im Erwerbsverlauf die berufliche Mobilität beeinflusst wird. Insbesondere ist es aus unserer Sicht nötig, im Gegensatz zu bisherigen Forschungsarbeiten zur beruflichen Mobilität auch die möglichen Auswirkungen zeitlich-flexibler Beschäftigungsformen zu analysieren.*

Arbeitgeberseitige Bestrebungen einer Flexibilisierung der Beschäftigung sowie konjunkturelle Schwünge rufen unfreiwillige Mobilität in Form von Personalfreisetzen hervor. Insbesondere bei dieser Art der unfreiwilligen Mobilität ist zu erwarten, dass sie Erwerbsunterbrechungen nach sich zieht. Gemäß Mayer et al. (2010, S. 372) „müssen indirekte berufliche Wechsel nicht immer unerwünscht sein“, da sie auch zur Weiterbildung oder Umschulung genutzt werden und die Selbstentfaltung fördern können (Jacob 2004). Zudem stellt Gangl (2001) fest, dass Erwerbsunterbrechungen nicht notwendigerweise Berufswechsel zur Folge haben, da Arbeitslose wegen der sozialstaatlichen Absicherung in Deutschland nicht die nächstbeste Tätigkeit aufnehmen müssen, sondern in längeren Suchprozessen eine angemessene Arbeitsstelle ausfindig machen können. Deshalb sind im Zuge der empirischen Mobilitätsforschung die Gründe eines Berufswechsels zu berücksichtigen. Dies ist in der bisherigen Forschung mit Ausnahme der Studien von Hacket (2009), Hall (2010) sowie Mayer et al. (2010) weitestgehend vernachlässigt worden. Freiwillige berufliche Mobilitätsprozesse sind demnach durch direkte Betriebswechsel oder allenfalls kurze und intendierte Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet (Giesecke und Heisig 2010; Velling und Bender 1994), die nach einem Berufswechsel auf adäquate Statuspositionen führen. Unfreiwillige Mobilität liegt einerseits dann vor, wenn eine vorherige Beschäftigung gekündigt wurde. Andererseits kann auch eine vorherige Arbeitslosigkeitsepisode unfreiwillige Mobilitätsprozesse bewirken. *Hier stellt sich die Frage, welchen Einfluss freiwillige oder auch unfreiwillige Betriebswechsel bzw. Erwerbsunterbrechungen haben und inwieweit hierbei die Signalwirkung eines zertifizierten beruflichen Abschlusses erhalten bleibt bzw. ob seine Bindungswirkung erodiert.*

Darüber hinaus haben individuelle Qualifikationen und Fähigkeiten eine große Bedeutung für Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Seit Jahrzehnten ist – unterstützt durch den Ausbau des Bildungssystems – ein Trend der Höherqualifizierung zu beobachten, der im Sinne eines „Skill-Biased Technological Change“ (Acemoglu 2002) auch eine Umstrukturierung von Arbeitsplätzen und Tätigkeitsanforderungen zur Folge hatte. Von dieser Entwicklung profitieren vor allem Akademiker, aber auch Arbeitskräfte mit mittleren Qualifikationen (Seyda 2004; Struck 2006). Demnach weisen Hochqualifizierte zum einen niedrige Arbeitslosigkeitsraten, zum anderen aber auch hohe freiwillige Mobilitätsraten auf. Beschäftigte mit mittleren Qualifikationen lassen sich hingegen durch leicht unterdurchschnittliche Austrittsraten und eine geringere Fluktuationsrate charakterisieren (Erlinghagen 2006). Im Kontext des strukturellen und demografischen Wandels findet zudem eine tiefgehende Diskussion über Bildungsprozesse und Kompetenzerwerb im Erwerbsverlauf statt (Becker und Hecken 2009; Büchel und Pannenberg 2004). Demnach gilt berufliche Weiterqualifizierung als bedeutsame Einflussgrö-

ße auf Status- und Wettbewerbspositionen von Individuen. So müsse das Humankapital permanent an die neuen Anforderungen der modernen Technologien und Arbeitsprozesse angepasst werden, da die berufs- und arbeitsstrukturellen sowie technologischen Veränderungen abnehmende „Halbwertszeiten“ des Wissens bewirkten (Büchel und Pannenberg 2004). Kontinuierliche Weiterqualifizierung stellt demzufolge eine zentrale Bedingung dafür dar, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und Statusposition erhalten beziehungsweise verbessern zu können. Vor diesem Hintergrund belegen neuere empirische Studien, dass in den letzten Jahren der Anteil derjenigen Personen, die zusätzlich oder mehrfach Ausbildungen absolvieren, steigt (Brückner und Mayer 2005; Jacob 2004). Diese Entwicklung ist insbesondere im Kontext der beruflichen Mobilität von großer Bedeutung, da Mehrfachausbildungen und Höherqualifizierungen die individuellen Handlungs- und Mobilitätsoptionen steigern (Becker 1975; Mincer 1962). *Aus diesem Grund müssen in Mobilitätsanalysen diese potenziell stabilisierend wirkenden Faktoren systematisch berücksichtigt werden. Hier stellt sich die Frage nach dem Einfluss kumulierter formaler Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse sowie von Zusatzqualifikationen und Weiterbildungsaktivitäten auf die Berufskarriere.*

Bisherige Forschungsarbeiten können kein eindeutiges Bild von der Entwicklung der beruflichen Mobilität zeichnen. Hinsichtlich *horizontaler Berufswechsel* finden Studien einerseits keine nennenswerten Veränderungen der Mobilität nach dem Eintritt in den Arbeitsmarkt (Konietzka 1999; Hillmert 2002) oder weisen sogar einen Anstieg der Verweildauern im Erstberuf nach (Mayer 2000; Fitzenberger und Kunze 2005). Darüber hinaus konstatieren Grunow und Mayer (2007) sowie Mayer et al. (2010) zwar sowohl für Männer als auch für Frauen seit den 1980er Jahren eine Zunahme der Berufswechsel nach Erwerbsunterbrechungen, jedoch verdeutlichen ihre zusätzlichen Auswertungen einer Querschnittsbefragung zum subjektiven Mobilitätsempfinden einen Anstieg der gewünschten Mobilität. Somit äußern Mayer et al. (2010) zusammenfassend Zweifel an einer Destabilisierung von Erwerbsverläufen. Seibert (2007) betrachtet die Entwicklung von Berufswechsel bei dual ausgebildeten Beschäftigten und verweist auf eine Zunahme männlicher Berufswechsler, aber auch auf eine sinkende berufliche Mobilität von Frauen seit den 1970er Jahren. Die wissenschaftliche Forschung zur *vertikalen Mobilität* fokussiert auf die Statusplatzierung im Beruf. Diesbezüglich stellt Konietzka (1999) fest, dass – gemessen an der beruflichen Stellung – 38% der Beschäftigten nach einem Berufswechsel unterwertig beschäftigt sind. Demzufolge zahlen sich Ausbildungsinvestitionen am ehesten aus, wenn der erlernte Beruf auch tatsächlich ausgeübt wird, so dass Konietzka (1999, S. 391) folgendes Fazit zieht: „Demnach kommt extrafunktionalen bzw. allgemeinen Qualifikationselementen beim Berufszugang nicht die ihnen häufig beige-

messene Bedeutung zu.“ Vergleichbare Ergebnisse ermitteln auch Solga und Konietzka (1999). Seibert (2007) zeigt eine Zunahme der unterwertigen Beschäftigung beim Berufseinstieg seit den 1970er Jahren auf.

Die bisherige Forschung zeichnet insgesamt ein heterogenes Bild der aktuellen Entwicklungen der beruflichen Mobilität. Zugleich lassen diese Forschungsarbeiten (Mayer et al. 2010; Seibert 2007) wie auch neuere empirische Untersuchungen zur Arbeitsplatzmobilität (Blossfeld et al. 2006; Giesecke und Heisig 2010; Struck et al. 2007) auf tiefergehende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen sowie von Arbeitslosigkeitsphasen schließen. Insbesondere der Einfluss atypischer Beschäftigungsphasen auf die berufliche Mobilität blieb bislang jedoch unberücksichtigt. Zudem liegen wenige Erkenntnisse über die Auswirkungen lebenslanger Bildungsprozesse in Form von Weiterqualifizierungen oder Mehrfachausbildungen auf Berufsverläufe vor und nur einzelne Forschungsarbeiten konnten die Gründe eines Berufswechsels einbeziehen, obwohl gemäß Hall (2010, S. 168) die Folgen der Mobilitätsprozesse „entscheidend davon (abhängen), ob der Beruf freiwillig oder unfreiwillig gewechselt wurde.“ Darüber hinaus wurden identifizierbare Kohorten- und Periodeneffekte wie die wirtschaftsstrukturelle Situation, die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft sowie die Arbeitsmarktlage bislang in beruflichen Mobilitätsanalysen nur selten kontrolliert.

In den folgenden Analysen zur zeitlichen Stabilität und den Determinanten horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität sollen diese inhaltlichen Forschungslücken aufgegriffen werden. Hierfür steht mit den Daten „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) eine neue und entsprechend aktuelle Datenbasis zur Verfügung.

3 Analysen zur beruflichen Mobilität

3.1 Datengrundlage, Operationalisierung und Schätzmethode

Die empirischen Analysen erfolgen anhand des Datensatzes „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA), der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erhoben worden ist (Antoni et al. 2010). Der Datensatz bietet detaillierte monatliche Angaben zum Schul- und Ausbildungsverhalten, über Bildungs- und Erwerbsbiografien sowie zu Prozessen der Familienbildung. Um das Wechselspiel dieser verschiedenen Aspekte des Lebensverlaufes ange-

messen erfassen zu können, wurden retrospektiv längsschnittliche Daten erhoben.² Die Grundgesamtheit bildeten alle in Deutschland lebenden Personen, die zwischen 1956 und 1988 geboren wurden. Die telefonische Erhebung fand von August 2007 bis April 2008 statt, wobei insgesamt 10.404 Interviews realisiert werden konnten. Um die Repräsentativität der ALWA-Daten sicherzustellen, wurde ein Abgleich mit den Randverteilungen des Mikrozensus 2007 vorgenommen und darauf basierend ein Gewichtungsfaktor berechnet (Antoni et al. 2010), der auch im Folgenden verwendet wird. Der Datensatz wird auf in Westdeutschland geborene und auch dort erwerbstätige Personen begrenzt. Ausgeschlossen werden Personen, die keine berufliche oder hochschulische Ausbildung erworben haben. Somit stehen uns 13.861 Episoden für die empirischen Analysen zur Verfügung.

Die bislang übliche Operationalisierung eines Berufswechsels mittels Berufskennziffernvergleichen wird vielfach als „problematisch“ (Hall 2010, S. 157) angesehen. Matthes et al. (2008, S. 8) kritisieren an der Diskussion um berufliche Mobilität, dass „eine unhinterfragte Verwendung der nach der Klassifizierung der Berufe codierten Berufsangaben in der quantitativen Arbeitsmarktforschung zu Ergebnissen führen kann, die eher auf die Struktur der Berufsklassifikation zurückzuführen ist, denn auf tatsächlich vorhandene Arbeitsmarktstrukturen.“³ Ihre Einschätzung belegen Matthes et al. (2008), indem sie anhand der „Zentralen Berufedatei“ der Bundesagentur für Arbeit den Homogenitätsgrad der verschiedenen so genannten „Dreisteller“ untersuchen und dabei feststellen, dass die Heterogenität der hier zusammengefassten Berufe teilweise beträchtlich ist. Entsprechend ist auch die Interpretierbarkeit beruflicher Mobilitätsanalysen auf Basis der Dreisteller nur eingeschränkt möglich. Aufgrund dieser Problematik werden Berufswechsel im Folgenden auf Basis einer Neuabgrenzung beruflicher Einheiten nach Matthes et al. (2008) betrachtet. Die Neuabgrenzung erfolgte anhand der Klassifikation der Berufe 1988.⁴ Dazu wurden die Berufsgruppen auf der Ebene der Dreisteller nach Homogenität und Trennschärfe neu zusammengefasst. Auf diese Weise ent-

² Zur Methodik der Erhebung von Lebensverläufen siehe Antoni et al. (2010).

³ Dostal (2005) zeigt auf, dass in der empirischen Berufsforschung bereits früh die Problematik der Operationalisierung von Berufswechsel auf Basis der Berufsklassifikation erkannt wurde. Mangels anderer Messkonzepte – eine Ausnahme bilden die Versuche in den BIBB/IAB-Erhebungen, das Identifikationsproblem durch subjektive Einschätzungen zu lösen – war dieses Vorgehen bislang jedoch alternativlos.

⁴ Die Bundesanstalt für Arbeit (1988, S. XVIII) charakterisiert Berufe als „die auf Erwerb gerichteten, charakteristischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtungen (...), durch die der Einzelne an der Leistung der Gesamtheit im Rahmen der Volkswirtschaft mitschafft.“

standen 21 Berufssegmente, die im Gegensatz zur Systematik der Klassifikation der Berufe 1988 eine vergleichbare interne Differenzierung aufweisen. Dies wurde durch eine exakte Angleichung der Homogenitätsgrade der definierten Berufssegmente und durch eine möglichst trennscharfe Abgrenzung der Berufssegmente voneinander erreicht (Matthes et al. 2008).⁵ Nach einer Überprüfung der Homogenität und Trennschärfe der Berufssegmente zogen Matthes et al. (2008, S. 28) das Fazit, dass „die identifizierten Berufssegmente in der Lage (sind), die Berufsfachlichkeit des Arbeitsmarktes besser abzubilden. Insbesondere der Nachweis, dass die Berufssegmente ein vergleichbares Homogenitätsniveau aufweisen und trennschärfer als die Zweisteller sind, spricht für ihre größere Verlässlichkeit hinsichtlich der Analyse horizontaler beruflicher Mobilität.“⁶

In den nachfolgenden empirischen Untersuchungen wird die Wahrscheinlichkeit berechnet, den erlernten Beruf zu wechseln. Die Prozesszeit beginnt mit der Aufnahme der ersten Beschäftigung nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung. Wie Abbildung 1 verdeutlicht, wird dabei die aktuelle berufliche Tätigkeit immer mit allen vorherigen zertifizierten Aus- und Weiterbildungsabschlüssen hinsichtlich der inhaltlichen Übereinstimmung verglichen.⁷

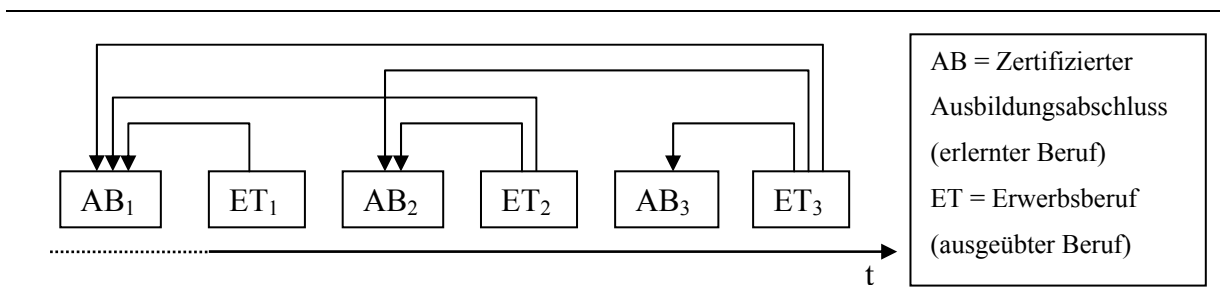


Abbildung 1: Vergleichsmöglichkeiten des ausgeübten Berufes mit den bisherigen Ausbildungsabschlüssen

Ein möglicher Berufswechsel kann jeweils beim Beginn einer neuen Beschäftigungsepisode im Erwerbsverlauf beobachtet werden. Damit stützen wir uns auf eine Mobilitätsmessung, die

⁵ Eine ausführliche Beschreibung der Vorgehensweise und der verwendeten Methodik findet sich bei Matthes et al. (2008).

⁶ In den folgenden Ausführungen wird vereinfachend weiterhin die Terminologie „Berufe“ statt „Berufssegmente“ und entsprechend „Berufswechsel“ statt „Berufssegmentwechsel“ verwendet. Die Operationalisierung und die empirischen Ergebnisse beruhen aber auf der neuen Klassifikation der Berufssegmente nach Matthes et al. (2008).

⁷ Dazu werden alle zertifizierten Aus- und Weiterbildungsabschlüsse nach Berufssegmenten klassifiziert.

bereits in früheren empirischen Studien Anwendung fand (Fitzenberger und Kunze 2005; Fitzenberger und Spitz-Öner 2004).

Zunächst werden für Männer und Frauen sowie getrennt nach Arbeitsmarkteinstiegskohorten Kaplan-Meier-Survivalkurven berechnet. Diese bilden lediglich die Zeit bis zum *ersten Berufswechsel* ab. In einem zweiten Schritt betrachten wir die *horizontale berufliche Mobilität* der Beschäftigten, indem wir Proportional-Hazard-Modelle nach Cox berechnen.⁸ Dabei werden *alle Berufswechsel* untersucht. Berufe können aber auch in der vertikalen Dimension hinsichtlich des Anforderungsniveaus klassifiziert werden (Konietzka 1999; Wiemer et al. 2011). Die Messung dieser Dimension ist allerdings problembehaftet, da die Adäquanz der beruflichen Stellung z.B. infolge von Aufstiegsfortbildungen variieren kann, sich Veränderungen aber nur selten in einem Berufskennziffernwechsel niederschlagen. Deshalb kann „ein Berufswechsel (...) auch ohne Kennziffernwechsel vorliegen“ (Hall 2010, S. 160). Wir operationalisieren die vertikale berufliche Dimension über die differenzierte berufliche Stellung, indem wir die 16 existierenden Kategorien in vier hierarchische Positionen einteilen. Dies erfolgt in enger inhaltlicher Anlehnung an die Klassifikation der Berufe 2010, in der innerhalb einer berufsfachlich gegliederten Berufsgruppe unterschiedliche Anforderungsniveaus ausgewiesen werden (Wiemer et al. 2011).⁹ Somit können wir im dritten Schritt die *horizontale in Verbindung mit der vertikalen beruflichen Mobilität* mittels Competing-Risk-Modellen analysieren.¹⁰ Die abhängige Variable gibt dabei sowohl über die horizontale Mobilität auf Basis der neu geordneten Berufsklassifikation nach Matthes et al. (2008) als auch über einen Wechsel der hierarchischen Position innerhalb eines Berufssegmentes Auskunft. Die vier mögli-

⁸ Die Vorteile des semiparametrischen Cox-Modells gegenüber anderen parametrischen Verfahren liegt darin, dass die Einflüsse der zu analysierenden Kovariaten auf die Übergangsrate als Funktion modelliert werden, jedoch keine weiteren Annahmen über den zeitabhängigen Verlauf der Übergangsraten benötigt werden. Das Proportional-Hazard-Modell hat die Form $\lambda(t;x) = \lambda_0(t) \exp [Z(t)' \beta]$. Die Übergangsrate $\lambda(t;x)$ hängt von einer unspezifizierten Baseline-Hazardfunktion $\lambda_0(t)$ und einem Vektor von Kovariaten $Z(t)$ ab (Kalbfleisch und Prentice 2002, S. 93 ff.). Somit stellt das semiparametrische Cox-Modell ein robustes und zugleich flexibles Analyseverfahren dar.

⁹ Eine Übersicht über die Zuordnung findet sich im Anhang in Tabelle 7.

¹⁰ Die Competing-Risk-Modelle werden als semiparametrische Cox Partial-Likelihood-Modelle geschätzt (Cox 1972; Kalbfleisch und Prentice 2002, S. 99ff.). In diesem Fall wird eine spezifische Hazard-Funktion für jeden Zielzustand berechnet. Das Übergangsratenmodell hat die Form $\lambda_{ij}^k(t) = \lambda_0^k(t) \exp \left[z_{ij}(t)' \theta^k \right]$, wobei für jeden Zielzustand eigene Vektorparameter geschätzt werden (Kalbfleisch und Prentice 2002, S. 251ff.).

chen Zielzustände sowie die entsprechenden Untersuchungsdimensionen sind in Tabelle 1 wiedergegeben.

Tabelle 1: Zielzustände und Untersuchungsdimensionen in den empirischen Analysen

	keine horizontale berufliche Mobilität	
	horizontale berufliche Mobilität	horizontale berufliche Mobilität
keine vertikale berufliche Abwärtsmobilität	adäquate Mobilität	fachlich inadäquate Mobilität
vertikale berufliche Abwärtsmobilität	statusinadäquate Mobilität	fachlich sowie statusinadäquate Mobilität

Quelle: eigene Darstellung

Die den Cox-Regressionen zugrunde liegende Proportionalitätsannahme wurde sowohl grafisch als auch durch die Einführung periodenspezifischer Hazard-Ratios überprüft (Kalbfleisch und Prentice 2002). Es zeigten sich wie auch in anderen Studien geschlechtsspezifische Unterschiede im Mobilitätsverhalten (Fitzenberger und Spitz-Öner 2004; Mayer et al. 2010). Wir tragen dieser unbeobachteten Heterogenität Rechnung, indem wir das Analyse-sample stratifizieren (Kalbfleisch und Prentice 2002). Dabei wird eine gesonderte Konstante für Männer und Frauen geschätzt. Zudem werden die Modelle mit den spezifischen Kohorteneffekten zusätzlich für drei Arbeitsmarkteintrittskohorten stratifiziert, um so für die unbeobachtete Heterogenität der Kohorten zu kontrollieren.

3.2 Ergebnisse des Kohortenvergleichs zur beruflichen Mobilität beim Einstieg in den Arbeitsmarkt

Der *Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsphase* ist häufig schon durch berufliche Mobilität gekennzeichnet (Seibert 2007). In Abbildung 2 sind die kohortenspezifischen Survivalkurven, in denen die Zeit bis zum ersten Berufswechsel wiedergegeben ist, jeweils für Männer und Frauen abgebildet. Auf der x-Achse sind die Monate bis zum fünften Jahr nach dem Arbeitsmarkteintritt angegeben, während auf der y-Achse die Anteile der zum jeweiligen Zeitpunkt noch im erlernten Beruf tätigen Beschäftigten abgetragen sind. Die berufliche Mobilität einer Kohorte ist umso geringer, je flacher die entsprechende Kurve verläuft.

Unseren Auswertungen zufolge lag die Mobilitätsrate eines Berufswechsels *direkt nach der Ausbildung* für Männer in der ältesten Arbeitsmarkteinstiegskohorte (1973-1977) bei 14% und stieg bis zur jüngsten Kohorte (1998-2002) auf 20%. Bei Frauen nahm die Mobilität im Kohortenvergleich deutlich stärker von 9% auf 22% zu. Somit übersteigt die Mobilität der letzten beiden weiblichen Eintrittskohorten die der männlichen Berufseinsteiger. Dieses Er-

gebnis lässt auf eine neue Dynamik auf dem Arbeitsmarkt schließen, da Studien zu älteren Kohorten noch zu einer gegenteiligen Einschätzung gelangten (Fitzenberger und Kunze 2005).

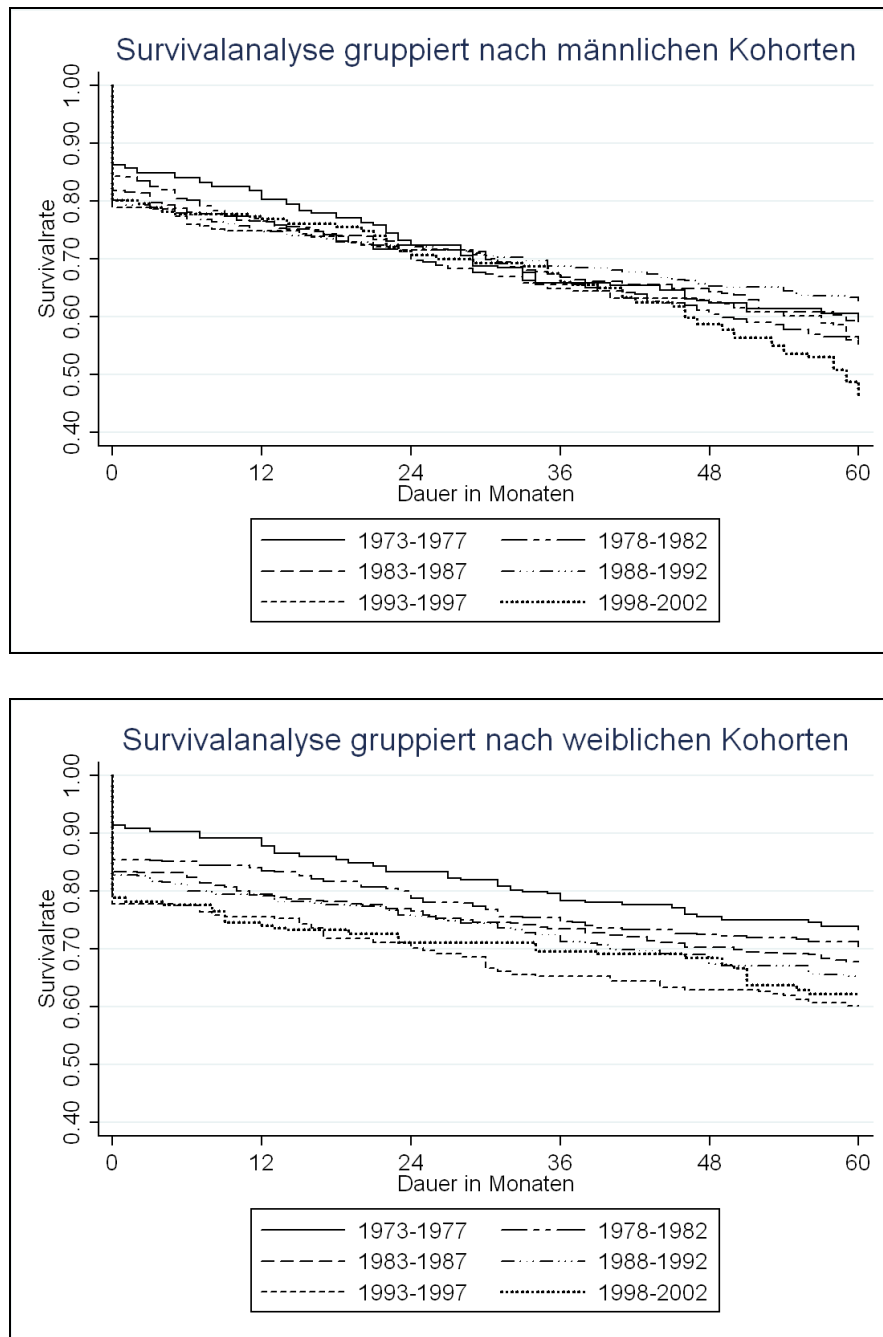


Abbildung 2: Kaplan-Meier Survivorkurven für den ersten Wechsel des erlernten Berufes (Quelle: ALWA, eigene Berechnungen)

Innerhalb von fünf Jahren nach dem Erwerbseinstieg wechselten im Durchschnitt 44% der männlichen und 34% der weiblichen Beschäftigten den Beruf. Die Survivalkurven der männlichen Beschäftigtenkohorten variieren zum Teil deutlich. Anders als beim direkten Übergang lässt sich hier keine allgemeine Tendaussage treffen, auch wenn die jüngste Kohorte (1998-

2002) eine vergleichsweise höhere Mobilität, als vorherigen Gruppen aufweist. Vergleichbares gilt für die weiblichen Beschäftigten. Nach dem Anstieg der Mobilitätsrate direkt an der Schwelle von der Ausbildung in die Erwerbsphase bewegen sich die Survivalkurven im weiteren Verlauf annähernd parallel zueinander.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass berufliche Destabilisierungstendenzen am Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem bestehen. Gerade an dieser Schwelle sind im Kohortenvergleich neue Dynamiken erkennbar. Während Seibert (2007) gestiegene Übergangsrisiken zwar für Männer, jedoch nicht für Frauen feststellen kann, verdeutlichen unsere Analysen, dass sich diese Entwicklung zum einen verstärkt und zum anderen auch auf weibliche Beschäftigte ausgeweitet hat. Angesichts der Größenordnung von gut 53% Berufswechslern bei Männern und 38% bei Frauen in der jüngsten Kohorten innerhalb von 5 Jahren nach dem Berufseinstieg spiegelt der noch von Kocka und Offe (2000, S. 11) postulierte „lebenslange Beruf“ nur noch eingeschränkt die Normalität wider.

3.3 Ergebnisse des Kohortenvergleichs zur beruflichen Mobilität im Erwerbsverlauf

Anhand von Cox-Regressionen werden im folgenden zweiten Schritt *alle Berufswechsel im Erwerbsverlauf* berücksichtigt. Tabelle 2 gibt die Wahrscheinlichkeit einer *horizontalen beruflichen Mobilität* für die drei Arbeitsmarkteintrittskohorten 1973-1982, 1983-1992 und 1993-2002 wieder, wobei sich die Modelle 1 bis 3 hinsichtlich der zusätzlich aufgenommenen Kovariaten unterscheiden.

Tabelle 2: Entwicklung der horizontalen Mobilität im Kohortenvergleich

Merkmal	horizontale berufliche Mobilität (Modell 1)	horizontale berufliche Mobilität (Modell 2)	horizontale berufliche Mobilität (Modell 3)
Kohorte: Ref.: Kohorte 1973-1982			
Kohorte 1983-1992	1.332*** (0.077)	1.307*** (0.074)	1.286*** (0.075)
Kohorte 1993-2002	1.796*** (0.135)	1.593*** (0.124)	1.564*** (0.125)

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau
Angabe von Hazard-Ratios, Cluster-robuste Standardfehler in Klammern
Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

In Modell 1 wurden keine weiteren Kontrollvariablen berücksichtigt. Modell 2 enthält zusätzlich lebenslaufspezifische Parameter, jedoch keine Informationen zur Erwerbsvorbiografie,

während in Modell 3 alle lebenslaufspezifischen Angaben einbezogen wurden.¹¹ Modell 1 bestätigt die auf Basis der Survivalanalyse getroffene Aussage, wonach der Zeitpunkt des Einstiegs in den Arbeitsmarkt die Berufswechselwahrscheinlichkeit beeinflusst. Diese Wahrscheinlichkeit ist für die Kohorte 1983-1992 um ca. 29% und für die jüngste Arbeitsmarkteintrittskohorte (1993-2002) um ca. 56% im Gegensatz zur Kohorte 1973-1982 gestiegen.¹² Mit der Aufnahme lebenslaufspezifischer Charakteristika (Modell 2) werden die entsprechenden Effekte insbesondere der jüngsten Kohorte leicht vermindert. Unter Berücksichtigung der individuellen Erwerbsbiografie (Modell 3) verändern sich die Kohorteneffekte dann nur noch sehr wenig.¹³ Dies zeigt, dass die strukturellen Bedingungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt einen starken Einfluss auf die berufliche Erstplatzierung haben und die Effekte der historischen Eintrittsbedingungen im weiteren Berufsleben nur in geringem Maße kompensiert werden können.

Im dritten Untersuchungsschritt werden *horizontale und vertikale Berufswechsel gemeinsam* analysiert. Hierfür werden in Competing-Risk Modellen die vier in Tabelle 1 dargestellten Zielkategorien im Kohortenvergleich berechnet, um untersuchen zu können, ob und inwieweit unterschiedliche Strukturen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt die Chancen und Risiken im weiteren Erwerbsverlauf beeinflussen und damit auf die jeweiligen Mobilitätsrichtungen wirken (Hogan 1981; Mayer und Blossfeld 1990).

Tabelle 3: Entwicklung der horizontalen und vertikalen Mobilität im Kohortenvergleich

Merkmal	weder horizontale Mobilität, noch vertikale Abwärtsmobilität	keine horizontale Mobilität, aber vertikale Abwärtsmobilität	horizontale Mobilität und keine vertikale Abwärtsmobilität	horizontale Mobilität und vertikale Abwärtsmobilität
Kohorte: Ref.: Kohorte 1973-1982				
Kohorte 1983-1992	1.287*** (0.042)	1.471*** (0.132)	1.431*** (0.137)	1.160* (0.096)
Kohorte 1993-2002	1.516*** (0.074)	2.168*** (0.284)	1.769*** (0.228)	1.407*** (0.159)

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau
Angabe von Hazard-Ratios, Cluster-robuste Standardfehler in Klammern
Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

¹¹ Deskriptive Statistiken zu diesen Variablen befinden sich in den Tabellen 8 und 9 im Anhang. Tabelle 2 stellt nur die Teilergebnisse für die Kohorten dar. Die Gesamtmodelle sind im Anhang in Tabelle 10 dokumentiert.

¹² Die Koeffizienten geben Hazard Ratios wieder. Eine Hazard Ratio von 1 bedeutet, dass es keinen Unterschied zwischen zwei Gruppen gibt. Werte unter eins verweisen auf eine geringere und Werte über eins auf eine erhöhte Mobilitätswahrscheinlichkeit.

¹³ Die Modellgüte wird gemäß Likelihood-Ratio-Tests durch die Aufnahme der zusätzlichen Kovariaten in den Modellen 2 und 3 statistisch signifikant verbessert.

Tabelle 3 macht deutlich, dass im Vergleich der jüngsten (1993-2002) zur ältesten Eintrittskohorte (1973-1982) die Mobilität abhängig vom Zielzustand unterschiedlich stark zugenommen hat.¹⁴ Der Anteil von Episoden, für die keine horizontalen Berufswechsel sowie keine Abstiege in der Statusposition, sondern adäquate Mobilitätsprozesse beobachtbar waren, stieg um knapp 52%. Daneben erhöhte sich das Risiko einer inadäquaten Statusposition im erlernten Beruf um ca. 117%. Dieser Befund deutete sich auch schon in den Arbeiten von Diewald und Sill (2004) sowie von Seibert (2007) an. Während Diewald und Sill (2004) seit dem Jahr 1997 vermehrte Abstiege bei Arbeitsplatzwechsel feststellten, gelangte Seibert (2007, S. 1) zu dem Ergebnis, dass „unabhängig vom (horizontalen [A.d.V.]) Berufswechsel (...) unterwertige Beschäftigung beim Berufseinstieg seit den 1970er Jahren zugenommen (hat).“ Die horizontale, jedoch vertikal adäquate berufliche Mobilität stieg im Kohortenvergleich um ca. 77%, die gemeinsame horizontale und vertikale (Abwärts-)Mobilität um knapp 41% an. Damit lassen auch die Competing-Risk Betrachtungen auf veränderte Mobilitätsmuster jüngerer Arbeitsmarkteintrittskohorten schließen (Diewald und Sill 2004; Struck 2006). Die anteilige Größenordnung der verschiedenen Mobilitätsgruppen bezogen auf alle Erwerbsepisoden wird in Tabelle 4 für die jüngste Kohorte wiedergegeben.

Tabelle 4: Ausmaß der horizontalen und vertikalen Mobilität in der jüngsten Kohorte (1993-2002)

Merkmal	Anteile
Horizontale Mobilität	0.346
Horizontale und vertikale Mobilität	
weder horizontale Mobilität, noch vertikale Abwärtsmobilität	0.529
keine horizontale Mobilität, aber vertikale Abwärtsmobilität	0.125
horizontale Mobilität und keine vertikale Abwärtsmobilität	0.169
horizontale Mobilität und vertikale Abwärtsmobilität	0.177

Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

Demnach weisen ca. 38,6% der beobachteten Beschäftigungsepisoden horizontale Berufswechsel auf. Eine weitere Ausdifferenzierung verdeutlicht, dass ca. 12,5% der Episoden zwar nicht durch horizontale Mobilität, jedoch durch statusinadäquate Positionen geprägt sind. Die ungünstige Konstellation einer tätigkeits- und statusinadäquaten Mobilität liegt bei ca. 17,7% der Episoden vor.

¹⁴ Tabelle 3 stellt nur die Teilergebnisse für die Kohorten dar. Die Gesamtmodelle sind im Anhang in Tabelle 11 zu finden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass horizontale sowie vertikale Mobilitätsprozesse an Bedeutung gewonnen haben. Insbesondere die Mobilitätszunahme auf inadäquate Statuspositionen und der Umfang von ca. 30,2% statusinadäquater Erwerbsphasen in der jüngsten Kohorte stellt sich aufgrund der unzureichenden Verwertungsmöglichkeiten des akkumulierten Humankapitals und des Verlustes sozialen Prestiges als problematisch dar (Konietzka 1999; Seibert 2007). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche individuellen und strukturellen Faktoren Chancen oder auch Risiko fördernd mit Blick auf den Berufsverlauf wirken.

3.4 Determinanten horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität

Die folgenden multivariaten Analysen dienen dem Ziel, die Determinanten der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität zu verdeutlichen. Dabei werden vor dem Hintergrund der sozial- und wirtschaftsstrukturellen Wandlungsprozesse neben weiteren erklärenden Faktoren die für unsere Zielsetzung bedeutsamen Bestimmungsgrößen *Qualifikation*, *bisherige Arbeitsmarkterfahrung* und *Gründe für die Mobilität* sowie der Einfluss spezifischer *Kohorten- und Periodeneffekte* diskutiert. Die Ergebnisse der Cox-Regressionen sind in Tabelle 5 wiedergegeben. In Spalte (1) befinden sich die Odds-Ratios der Schätzung zur horizontalen Mobilität, während die Spalten (2) bis (5) die Resultate der gemeinsamen horizontalen und vertikalen Mobilitätsanalysen enthalten.

Tabelle 5: Determinanten der horizontalen und vertikalen (Abwärts-)Mobilität

Merkmal	horizontale berufliche Mobilität (1)	weder horizon- tale Mobil., noch vertikale Abwärtsmobil. (2)	keine horizon- tale Mobil., aber vertikale Abwärtsmobil. (3)	horizontale Mobil. und keine vertikale Abwärtsmobil. (4)	horizontale Mobil. und vertikale Ab- wärtsmobil. (5)
<i>Altersgruppen: Ref.: jünger als 25 Jahre alt (I=ja)</i>					
zwischen 25 und 34 Jahre alt	0.333*** (0.027)	0.376*** (0.022)	0.372*** (0.042)	0.339*** (0.039)	0.279*** (0.030)
35 Jahre alt und älter	0.093*** (0.014)	0.121*** (0.015)	0.070*** (0.014)	0.106*** (0.106)	0.053*** (0.012)
<i>Lebensform: Ref.: Alleinstehend (I=ja)</i>					
Alleinerziehend	0.819 (0.105)	0.661*** (0.077)	0.595** (0.137)	0.762 (0.153)	0.856 (0.147)
Partner im Haushalt ohne Kind unter 18	0.885** (0.051)	0.927* (0.042)	0.831** (0.074)	0.882 (0.070)	0.890 (0.083)
Partner im Haushalt mit Kind unter 18	0.885** (0.051)	0.662*** (0.041)	0.643*** (0.074)	0.710*** (0.066)	0.810* (0.092)
<i>Höchster Bildungsabschluss: Ref.: mittlerer Bildungsabschluss (I=ja)</i>					
gehobener Bildungsab- schluss	2.733*** (0.269)	1.087 (0.141)	3.986*** (0.534)	1.754*** (0.293)	3.817*** (0.466)
hoher Bildungsab- schluss	3.295*** (0.313)	1.649*** (0.124)	2.616*** (0.409)	3.518*** (0.417)	3.518*** (0.444)
<i>zusätzlicher Ausbil- dungs- bzw. Hoch- schulabschluss (I=ja)</i>	1.074 (0.073)	1.099** (0.051)	1.251** (0.135)	0.948 (0.085)	0.759*** (0.087)
<i>Anzahl an Weiter- bildungen</i>	0.993*** (0.002)	1.004*** (0.001)	0.976*** (0.005)	1.004 (0.003)	0.957*** (0.009)
<i>Anzahl der Betriebs- wechsel</i>	1.098*** (0.021)	1.048*** (0.018)	1.060* (0.034)	1.025 (0.029)	1.135*** (0.032)
<i>bisherige Arbeitsmarkterfahrung (anteilige Dauern)</i>					
In Beschäftigung	0.496*** (0.052)	0.503*** (0.043)	0.515*** (0.093)	0.509*** (0.075)	0.513*** (0.082)
In befristeter Bes- chäftigung	0.885 (0.132)	1.212 (0.160)	0.996 (0.344)	1.038 (0.191)	0.702 (0.186)
In Zeitarbeit	2.311** (0.875)	1.709 (0.568)	2.046 (1.154)	1.600 (0.784)	2.910*** (1.291)
In Arbeitslosigkeit	1.939* (0.254)	0.837* (0.088)	0.922 (0.223)	1.305 (0.290)	2.440*** (0.425)
In Erziehungszeit	1.111 (0.341)	0.593** (0.150)	0.744 (0.334)	0.642 (0.618)	1.689 (0.634)

Fortsetzung - Tabelle 5: Determinanten der horizontalen und vertikalen (Abwärts-)Mobilität

Merkmal	horizontale berufliche Mobilität (1)	weder horizon- tale Mobil., noch vertikale Abwärtsmobil. (2)	keine horizon- tale Mobil., aber vertikale Abwärtsmobil. (3)	horizontale Mo- bil. und keine vertikale Ab- wärtsmobil. (4)	horizontale Mobil. und vertikale Ab- wärtsmobil. (5)
<i>vorheriger Arbeitsmarktstatus und Mobilitätsgrund: Ref.: erwünschte vorherige Beschäftigungsbeendigung (1=ja)</i>					
unerwünschte vorherige Beschäftigungsbeendigung	1.236** (0.181)	1.058 (0.076)	1.134 (0.167)	0.618*** (0.084)	1.464*** (0.158)
befristete Beschäftigung	1.613*** (0.195)	1.172 (0.139)	1.458* (0.323)	1.205* (0.178)	2.421*** (0.464)
Zeitarbeit	1.199 (0.279)	1.102 (0.263)	2.519*** (0.697)	0.743 (0.242)	1.989* (0.554)
Ausbildung	0.274*** (0.024)	0.647*** (0.038)	0.788 (0.118)	0.236*** (0.032)	0.334*** (0.051)
Arbeitslosigkeit	0.669*** (0.044)	0.699*** (0.044)	1.016 (0.113)	0.491*** (0.050)	0.922 (0.090)
Sonstiges	0.555*** (0.041)	0.591*** (0.033)	0.825 (0.099)	0.398*** (0.043)	0.760*** (0.079)
<i>Kohorteneffekte</i>					
Arbeitslosenquote	0.899*** (0.032)	0.904*** (0.020)	0.782*** (0.041)	0.910* (0.047)	0.916* (0.044)
Bruttoinlandsprodukt	0.879*** (0.018)	0.871*** (0.014)	0.849*** (0.028)	0.913*** (0.026)	0.880*** (0.025)
<i>Periodeneffekte</i>					
Arbeitslosenquote	1.028 (0.020)	1.035** (0.017)	1.068** (0.031)	1.010 (0.030)	1.022 (0.033)
Bruttoinlandsprodukt	0.996* (0.017)	1.020 (0.014)	1.031 (0.030)	1.010 (0.030)	0.991 (0.028)
<i>Wirtschaftsstruktur (Periodeneffekt): Ref.: Größe des tertiären Sektors</i>					
Größe des sekundären Sektors	1.489*** (0.155)	1.451*** (0.104)	1.581*** (0.252)	1.795*** (0.295)	1.152 (0.181)
Größe des tertiären Sektors	1.132* (0.095)	1.137** (0.064)	1.211 (0.155)	1.316** (0.177)	0.932 (0.121)
Anzahl Episoden	13861	13861	13861	13861	13861
-2*LL (starting values)	-24862.897	-48652.609	-12300.988	-11483.090	-12056.956
-2*LL (final estimates)	-23059.770	-46635.896	-11558.940	-10617.423	-10988.323

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau

Angabe von Hazard-Ratios, Cluster-robuste Standardfehler in Klammern

Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

Bisherige empirische Studien zeigen auf, dass das *Lebensalter* aufgrund der damit verbundenen Arbeitsmarkterfahrung einen eigenständigen Erklärungsgehalt für berufliche Mobilität hat (Gathmann und Schönberg 2010; Struck 2006). Deshalb werden drei Dummy-Variablen mit den Altersgruppen „jünger als 25 Jahre alt“, „zwischen 25 und 34 Jahre alt“ sowie „älter als

35 Jahre alt“ in die Modelle aufgenommen.¹⁵ Gemäß unseren Ergebnissen wechseln alle Beschäftigtengruppen, die älter als 25 Jahre alt sind, mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit sowohl in der horizontalen als auch in der vertikalen Dimension ihren Beruf als die unter 25-jährigen Arbeitskräfte. Zusätzlich verdeutlichen die signifikant niedrigeren Mobilitätswahrscheinlichkeiten in den Competing-Risk Regressionen (Spalten 2 - 5) eine generell deutlich geringere Berufs- sowie Arbeitsplatzwechselrate der älteren Arbeitskräfte. Insbesondere die älter als 35-jährigen Beschäftigten verbleiben häufiger in ihrem Beruf und führen adäquate Tätigkeiten aus. Eine vergleichsweise hohe Mobilität jüngerer Arbeitskräfte wird auch in anderen Mobilitätsstudien ermittelt (Bender et al. 2000; Struck 2006), wobei Such- und Matchingtheorien darauf verweisen, dass Mobilitätsprozesse insbesondere in der frühen Erwerbsphase in Reaktion auf neue Informationen über die tatsächlichen Bedingungen und Anforderungen im erlernten Beruf stattfinden (Miller 1984; McCall 1990). Somit kann die Mobilität jüngerer Arbeitskräfte zu einem hohen Maße als „natürliche“ Fluktuation verstanden werden (ebd.), die dann jedoch Risiken hinsichtlich der Verwertung des erworbenen Humankapitals und des Statuserhalts hervorruft.

Auch die *Lebensform* stellt eine relevante Größe beruflicher Mobilität dar. Insbesondere die Betreuung von Kindern zum Zeitpunkt betrieblicher Übergänge könnten dazu führen, dass Abstriche bei dem Erhalt des Ausbildungsberufes sowohl in horizontaler, als auch vertikaler Hinsicht gemacht werden. Dies ist vor allem bei Alleinerziehenden zu erwarten (Schneider et al. 2001). Demgegenüber zeigen allerdings die Ergebnisse, dass Partnerschaften und Kinder stabilisierend auf den beruflichen Verlauf wirken. So ist die Wahrscheinlichkeit, im erlernten Beruf zu verbleiben und zugleich qualifikationsadäquat tätig zu sein selbst bei Alleinerziehenden im Vergleich zu Alleinstehenden höher.

In den letzten Jahrzehnten werden strukturelle Wandlungsprozesse in Form eines skill-biased technological change (Acemoglu 2002) sowie eines skill-biased organisational change (Bresnahan et al. 2002) konstatiert, von denen insbesondere hochqualifizierte Arbeitskräfte profitieren (Seyda 2004; Struck und Dütsch 2012). Wir prüfen den Einfluss der *Qualifikation*, indem wir den höchsten Bildungsabschluss in die Modelle aufnehmen. Da nur Beschäftigte be-

¹⁵ Die Altersgruppe „älter als 35 Jahre alt“ wird nicht weiter ausdifferenziert, da Modellspezifikationen mit zusätzlichen Altersklassen keine Effekt- bzw. Trendveränderungen in der Kernerwerbsphase erkennen ließen (vgl. auch Struck 2006; Velling und Bender 1994).

trachtet werden, die bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben, werden mittlere¹⁶, gehobene¹⁷ und hohe¹⁸ Qualifikationsabschlüsse unterschieden. Des Weiteren werden in der Bildungsforschung positive Effekte des lebenslangen Lernens konstatiert (Becker und Hecken 2009; Büchel und Pannenberg 2004). Aus diesem Grund werden Mehrfachqualifikationen in Form von zusätzlich erworbenen sowie zertifizierten Ausbildungs- und Hochschulabschlüssen sowie die Anzahl der unzertifizierten Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt.

Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen, dass im Vergleich zu einem mittleren Bildungsabschluss sowohl ein gehobener als vor allem auch ein hoher Bildungsabschluss die horizontale berufliche Mobilität begünstigen. Damit bestätigt sich die Ansicht, dass die berufliche Segmentierung des Arbeitsmarktes eine vergleichsweise hohe berufliche Stabilität mittel qualifizierter bzw. dual ausgebildeter Beschäftigter beim Einstieg in den Arbeitsmarkt sowie im weiteren Erwerbsverlauf bewirkt (Bosch 2010). Die höhere Mobilitätsneigung bei gehoben und hoch qualifizierten Beschäftigten ist mit dem entsprechend umfangreicheren Humankapital erklärbar (Becker 1975; Mincer 1962). Die größere Bandbreite fachübergreifender bzw. allgemeiner Fähigkeiten und Qualifikationen, die bei einem Berufswechsel transferiert und in der neuen Tätigkeit angewendet werden können, kommt hier zum Tragen (Blien 1986; Struck und Dütsch 2012). Es ist jedoch einschränkend anzumerken, dass bei gehoben und hoch qualifizierten Beschäftigten die größere Mobilität das Risiko, eine inadäquate Statusposition einnehmen zu müssen, mit sich bringt. Um die höheren Mobilitätsraten bei hochqualifizierten Beschäftigten stärker differenzieren zu können, wurden diese mit verschiedenen Wissenschaftsbereichen interagiert. Tabelle 6 gibt die Ergebnisse dieser Schätzungen wieder, die analog zu denen in Tabelle 5 aufgebaut sind, jedoch zusätzlich die hohen Bildungsabschlüsse nach Wissenschaftsbereichen untergliedern.

¹⁶ In dieser ersten Kategorie befinden sich Beschäftigte mit einem (Berufs-)Fachschulabschluss, Gesellen und Absolventen einer Laufbahnprüfung zum einfachen und mittleren Dienst.

¹⁷ Meister, Techniker sowie Beschäftigte mit bestandener Laufbahnprüfung zum gehobenen Dienst bilden die zweite Qualifikationsgruppe.

¹⁸ Die dritte Kategorie fasst Beschäftigte mit einem universitären Abschluss und Absolventen einer Laufbahnprüfung zum höheren Dienst zusammen.

Tabelle 6: Determinanten der horizontalen und vertikalen (Abwärts-)Mobilität: Interaktionen zwischen hohem Bildungsabschluss und spezifischen Wissenschaftsbereichen

Merkmal	horizontale berufliche Mobilität (1)	weder horizontale Mobil., noch vertikale Abwärtsmobil. (2)	keine horizontale Mobil., aber vertikale Abwärtsmobil. (3)	horizontale Mobil. und keine vertikale Abwärtsmobil. (4)	horizontale Mobil. und vertikale Abwärtsmobil. (5)
Interaktionen: hoher Bildungsabschluss mit...; Ref.: mittlerer Bildungsabschluss (I=ja)					
Medizin- und Naturwissenschaften	3.742*** (0.494)	1.961*** (0.220)	1.828* (0.597)	4.463*** (0.726)	3.805*** (0.862)
Ingenieurwissenschaften	2.896*** (0.453)	1.840*** (0.207)	3.681*** (0.869)	4.092*** (0.725)	1.934** (0.590)
Geistes- und Sozialwissenschaften	6.330*** (0.904)	1.052 (0.197)	1.743* (0.525)	5.007*** (1.012)	9.530*** (1.832)
sonstigen Wissenschaften	2.287*** (0.381)	1.537*** (0.191)	2.876*** (0.672)	2.008*** (0.440)	2.737*** (0.615)

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau

Angabe von Hazard-Ratios, Cluster-robuste Standardfehler in Klammern

Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

Erwartungsgemäß unterscheiden sich die akademischen Abschlüsse je nach Wissenschaftsbereich deutlich in der Wahrscheinlichkeit eines horizontalen Berufswechsels. Insbesondere im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften ist bedingt durch die vergleichsweise unspezifischen Berufsbilder die horizontale berufliche Mobilität höher. Allerdings besteht über alle Wissenschaftsbereiche hinweg ein großes Risiko, im Zuge von Mobilitätsprozessen nicht an das akademische Statusniveau anknüpfen zu können. Dies betrifft Beschäftigte mit ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen, die dann allerdings in ihrem Wirtschaftszweig bleiben, ebenso wie Personen mit naturwissenschaftlichen oder medizinischen Abschlüssen. Beschäftigte mit geistes- und sozialwissenschaftlichen Ausbildungsabschlüssen haben im Falle von horizontaler Mobilität die größten Schwierigkeiten, statusadäquat eingesetzt zu werden. Wenn wir uns wieder der Tabelle 5 zuwenden, dann zeigt sich zudem, dass der Erwerb zusätzlicher Ausbildungs- oder Hochschulabschlüsse die berufliche Mobilität innerhalb des erlernten Berufes fördert und die Wahrscheinlichkeit eines horizontalen und gleichzeitig unterwertigen Berufswechsels verringert.

Insgesamt wird deutlich: Im Prozess des Einstiegs in den Arbeitsmarkt entscheidet sich maßgeblich, ob berufsfachliche Qualifikationen erhalten und eine adäquate berufliche Statusposition eingenommen werden können. Vor allem mittel qualifizierte bzw. dual ausgebildete Arbeitskräfte weisen aufgrund der Segmentierung des Arbeitsmarktes gelungene Übergänge und vergleichsweise stabile Berufsverläufe auf. Gehoben sowie hoch qualifizierte Beschäftigte besitzen umfassende Qualifikationen und Kenntnisse, während Mehrfachqualifikationen den

individuellen Humankapitalbestand erweitern. In diesen Fällen ist einerseits die berufliche Mobilität aufgrund der vielfältigen Beschäftigungsoptionen, aber andererseits auch das Risiko, inadäquat eingesetzt zu sein, höher. Dies lässt sich nur in geringem Maße durch unzertifizierte Weiterbildungen kompensieren, auch wenn eine häufigere Beteiligung an Weiterbildungen die Wahrscheinlichkeit vertikaler Abwärtsmobilität mindert.

Der wirtschafts- und sozialstrukturelle Wandel führte auf dem Arbeitsmarkt zu einer zunehmenden Diversifikation von Beschäftigungsformen und zu gestiegenen Arbeitslosigkeitsrisiken. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wird die Signalfunktion der *bisherigen Arbeitsmarkterfahrung* auf die Berufskarriere untersucht. Da ein kontinuierlicher Erwerbsverlauf als ein positives Signal für eine verlässliche und hohe Produktivität eines Beschäftigten sowie für seine Leistungsfähigkeit gewertet werden kann (Spence 1973), wird vermutet, dass Arbeitskräfte mit häufigen Beschäftigungswechsel negative Beschäftigungssignale aussenden (Velling und Bender 1994). Hingegen sollte mit zunehmender Berufserfahrung in Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten die berufliche Stabilität steigen (Gathmann und Schönberg 2010; Struck 2006). Befristungen werden von Arbeitgebern häufig als verlängerte Probezeit genutzt. Nichtübernahmen und so genannte Befristungsketten dürften folglich ein negatives Signal für Arbeitgeber sein und aufgrund dessen mobilitätsfördernd wirken (Giesecke und Groß 2007). Auch Zeitarbeit wird häufig als prekäre Beschäftigungsform bezeichnet, die zudem eine destabilisierende Wirkung auf den weiteren Erwerbsverlauf hat (Crimmann et al. 2009; Dütsch 2011). Somit ist zu erwarten, dass lange bisherige Verweildauern in Zeitarbeit die berufliche Mobilität erhöhen. Hinsichtlich des Einflusses von Arbeitslosigkeit bestehen zwei gegenteilige Hypothesen. Zum einen führt Arbeitslosigkeit zu einem Verlust des akkumulierten Humankapitals (Sesselmeier et al. 2010), was insbesondere eine berufliche (Abwärts-)Mobilität zur Folge haben sollte. Zum anderen wird argumentiert, dass wegen der umfassenden Absicherung durch das soziale Sicherungssystem umfängliche Suchprozesse ermöglicht werden und somit Berufswechsel nicht zwangsläufig vollzogen werden müssen (Gangl 2001). Auch nach Erziehungszeiten und sonstigen Erwerbsunterbrechungen stellt sich die Frage, ob die bindende Kraft des Berufes erhalten bleibt.

Zunächst kann festgestellt werden, dass mit der Anzahl der bisherigen Betriebswechsel die Wahrscheinlichkeit steigt, auch weiterhin unterhalb des Niveaus des Ausbildungsabschlusses beschäftigt zu sein. Mit zunehmender bisheriger Berufserfahrung in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen verringert sich hingegen die berufliche Mobilität. Vergleichbare Befunde ermitteln Gathmann und Schönberg (2010) sowie Struck (2006). Deutliche Risiken, die Berufs-

fachlichkeit zu erhalten, bieten demgegenüber längere Phasen von Zeitarbeit und Arbeitslosigkeit.

Der direkt *vorherige Arbeitsmarktstatus und der Grund der Mobilität* werden vor dem Hintergrund steigender arbeitgeberseitiger Flexibilitätsbestrebungen und konjunktureller Schwünge auf dem Arbeitsmarkt als bedeutender Faktor für berufliche Mobilität angesehen. Insbesondere die Unterscheidung in freiwillige, aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus erfolgende Mobilität sowie unerwünschte Mobilität, welche mit einer Kündigung oder einer vorherigen Arbeitslosigkeitsphase einhergeht, wird als wichtig erachtet (Hacket 2009; Hall 2010; Mayer et al. 2010). Des Weiteren wird der Einfluss einer vorherigen befristeten Beschäftigung sowie von Zeitarbeit analysiert, da insbesondere Beschäftigte, die nicht in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen wurden – zumal dann, wenn sie in diesen Beschäftigungsformen nicht an ihre berufliche Qualifikationen anknüpfen können – negative Produktivitätssignale vermitteln dürften (Crimmann et al. 2009; Dütsch 2011; Giesecke und Groß 2007).

Die Berechnungen zeigen, dass der unmittelbar vorherige Arbeitsmarktstatus sowie der Grund der Mobilität einen großen Erklärungsgehalt für berufliche Mobilitätsprozesse bieten. Die Basiskategorie bildet die freiwillige Beendigung einer unbefristeten Beschäftigung. Den Analysen zufolge erhöht die betriebliche Kündigung einer vorherigen unbefristeten Beschäftigung die Wahrscheinlichkeit horizontaler Berufswechsel bei gleichzeitiger Abwärtsmobilität. Eine vorherige Befristung verstärkt generell die horizontale berufliche Mobilität und darüber hinaus das Risiko, eine inadäquate Tätigkeit ausüben zu müssen. Auch Zeitarbeit steigert signifikant das Risiko einer inadäquaten Statusposition. Damit bestätigen sich die konstatierten risikofördernden Wirkungen dieser beiden atypischen Beschäftigungsformen, die berufliche Anschlüsse nachhaltig beeinträchtigen. Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung vermindern die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels und gehen selten mit horizontaler Mobilität einher. Dies ist ein Hinweis für die trotz der aufgezeigten Destabilisierungstendenzen fortbestehende, enge Verknüpfung zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem, von dem viele Ausbildungsabsolventen nach wie vor profitieren (Müller und Shavit 1998). Arbeitslosigkeit direkt vor einem Betriebseintritt verringert die Wahrscheinlichkeit eines horizontalen Berufswechsels und senkt gleichzeitig die Chance einer statusadäquaten Positionierung. Das Ergebnis zur horizontalen Mobilität kann in Anlehnung an Gangl (2001) bedeuten, dass das soziale Sicherungssystem umfassende Suchprozesse ermöglicht, die häufig in hinsichtlich des Berufes und des Status angemessene Tätigkeiten resultieren.

Die Befunde zur bisherigen Arbeitsmarkterfahrung sowie zum Mobilitätsgrund machen deutlich, dass insbesondere die in jüngerer Zeit beobachtbare quantitative Zunahme atypischer Beschäftigungsphasen sowie von unfreiwilligen Beschäftigungsbeendigungen und Arbeitslosigkeit eine negative Auswirkung auf den Erhalt beruflicher Qualifikationen und der Statusposition hat. Die bindende Kraft des erlernten Berufes erodiert damit gerade auch im Rahmen von Erwerbsarbeit selbst. Folglich kennzeichnen die bereits auf Basis betrieblicher Mobilitätsanalysen konstatierten Destabilisierungstendenzen (Blossfeld et al. 2006; Giesecke und Heisig 2010; Struck et al. 2007) auch die neuere Entwicklung beruflicher Mobilitätsprozesse.

Im Zuge des Wandels der Wirtschaftsstruktur und der Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt werden Erwerbsverläufe in zweifacher Hinsicht beeinflusst. *Erstens* finden Einstiege in das Erwerbsleben unter verschiedenen arbeitsmarktstrukturellen Kontexten statt, was als *Kohorteneffekt* bezeichnet wird. Diese wirken sich im Sinne eines „endogenen Kausalzusammenhangs“ nachhaltig auf die individuellen Karriereverläufe aus (Hogan 1981; Mayer und Blossfeld 1990). Damit sind die zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Erwerbsleben gegebenen Chancen oder auch Risiken das Resultat kumulativer Prozesse (ebd; Bender et al. 2000; Struck 2006). Wir identifizieren diese, indem wir die zum Eintrittszeitpunkt vorherrschende Arbeitsmarktlage anhand der Arbeitslosenquote und zum anderen die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft mittels des Bruttoinlandsproduktes¹⁹ bestimmen. *Zweitens* werden zu jedem Zeitpunkt die Karrierechancen aller Beschäftigten durch die jeweilige Arbeitsmarktstruktur, d.h. durch *Periodeneffekte*, beeinflusst. So dürften sich beispielsweise in einer konjunkturellen Aufschwungphase die Karrierechancen generell verbessern, in einer Phase des Abschwungs hingegen verschlechtern (Mayer et al. 2010; Seibert 2007). Periodeneffekte messen wir zum einen anhand der vorherrschenden Arbeitsmarktlage und zum anderen über die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft. Zudem wird vor dem Hintergrund der Debatte über die Auswirkungen des wirtschaftsstrukturellen Wandels die Größe des primären, sekundären und tertiären Sektors berücksichtigt.²⁰

Die Kohorteneffekte in Tabelle 5 zeigen folgendes Bild: Mit zunehmender Höhe der Arbeitslosenquote beim Einstieg in den Arbeitsmarkt sinkt die berufliche Mobilität. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Personen mit einem beruflichen Abschluss, die trotz ungünstiger Gesamtbedingungen in den Arbeitsmarkt gelangt sind, im Anschluss daran eine stabile Berufskarriere

¹⁹ Die wirtschaftliche Situation wird anhand der Veränderung des Bruttoinlandsproduktes gegenüber dem Vorjahr gemessen.

²⁰ Die drei Variablen geben den Anteil der Erwerbstätigen im jeweiligen Sektor an allen Erwerbstätigen wieder.

realisieren können (Blossfeld 1987). Auch eine gute wirtschaftliche Situation verringert die berufliche Mobilität im weiteren Erwerbsverlauf. Der Periodeneffekt, der die Arbeitsmarktlage zum Zeitpunkt eines Wechsels angibt, verdeutlicht, dass eine schlechte Arbeitsmarktlage mit einer leicht erhöhten Abwärtsmobilität im erlernten Beruf einhergeht. Die allgemeine wirtschaftliche Situation zum Wechselzeitpunkt, gemessen am Bruttoinlandsprodukt, wirkt stabilisierend, da sie die Wahrscheinlichkeit horizontaler verringert. Vielfach wird argumentiert, dass der wirtschaftsstrukturelle Wandel in den letzten Jahrzehnten ein Motor für die gestiegene Mobilität am Arbeitsmarkt gewesen sei. Tatsächlich zeigt sich, dass das Wachstum sowohl des sekundären als auch des tertiären Sektors die berufliche Mobilität erhöht, wobei im Falle eines horizontalen Berufswechsels die Wahrscheinlichkeit erhöht ist, eine adäquate berufliche Stellung einnehmen zu können.

Der sektorale Wandel hin zu Dienstleistungstätigkeiten hat die berufsspezifischen Chancenstrukturen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Allerdings partizipieren hiervon nur jene Erwerbspersonen, die kurzzeitige Befristungen und Zeitarbeit meiden können. So wird dann auch deutlich, dass in Zeiten, in denen im sekundären Sektor die Beschäftigung gewachsen ist, zugleich auch die Abwärtsmobilität gestiegen ist. Industriearbeit ist damit durch eine zunehmende Segmentierung zwischen denjenigen, die ihre berufliche Position halten oder verbessern können und jenen, die einen Betriebswechsel vollziehen oder eine inadäquate Statusposition einnehmen müssen, gekennzeichnet.

4 Zusammenfassung

Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrags ist die Diskussion um die Erosion der Beruflichkeit im deutschen Arbeitsmarkt. In diesem Kontext werden insbesondere in jüngerer Zeit die Fortentwicklung der beruflichen Bildung, die Stabilität beruflicher Karrieren und damit die bindende Kraft des Berufes zunehmend in Frage gestellt. Die These der Entberuflichung greifen wir auf, um sie empirisch zu überprüfen und um die bisherige wissenschaftliche Forschung anhand der neu zur Verfügung stehenden IAB-ALWA-Daten zu vertiefen. Die Operationalisierung erfolgt mittels einer empirisch neu abgegrenzten Berufsklassifikation von Matthes et al. (2008), auf deren Basis berufliche Mobilität verlässlicher als bislang nachgezeichnet werden kann.

Zunächst wurde anhand Kaplan-Meier Survivalkurven gezeigt, dass sich die Risiken der horizontalen Mobilität *von Berufseinsteigern* im Kohortenvergleich erhöht haben. Dieses Ergeb-

nis lässt auf eine neue Dynamik im Arbeitsmarkt insbesondere bei weiblichen Beschäftigten schließen, da ältere Studien noch zu einer gegenteiligen Einschätzung gelangten. Die bislang häufig konstatierte hohe Übergangssicherheit beim Eintritt in den Arbeitsmarkt (Bosch 2010; Voss-Dahm et al. 2011) weist deutlich sichtbare Erosionstendenzen auf.

Für Beschäftigte, die einen Einstieg in den erlernten Beruf realisieren konnten, setzt sich dann der Trend der beruflichen Destabilisierung in dem betrachteten *5-Jahres-Zeitraum* moderat und stetig fort. Viele dieser Beschäftigten profitieren zunächst weiterhin von der berufsfachlich-institutionalisierten Verknüpfung zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem (Müller und Shavit 1998). Somit bestehen in Übereinstimmung mit Befunden von Mayer et al. (2010) sowie Grunow und Mayer (2007) in diesem Zeitraum keine zusätzlichen Destabilisierungstendenzen im Kohortenvergleich. Gleichwohl wechselten innerhalb der ersten fünf Berufsjahre immerhin gut 53% der Männer und 38% der Frauen der jüngsten Kohorte den Beruf.

Die Betrachtung *aller Berufswechsel* mittels Cox-Regressionen macht deutlich, dass sowohl die horizontalen, als vor allem auch die vertikalen Berufswechsel im Kohortenvergleich zunahmen. Damit erhöhten sich neben der größeren unmittelbaren Mobilität direkt nach dem Berufseinstieg für einzelne Beschäftigtengruppen auch im Erwerbsverlauf die Risiken, ihre berufsfachlichen Qualifikationen zu verlieren bzw. statusinadäquat eingesetzt zu sein. Um diese Verschiebungen der inhaltlichen und hierarchischen Kongruenz zwischen dem erlernten und ausgeübten Beruf detaillierter erklären zu können, wurden zunächst die Determinanten kontinuierlicher und diskontinuierlicher *horizontaler Berufswechsel* mittels Cox-Regressionen und nachfolgend die Bestimmungsfaktoren *horizontaler und vertikaler Mobilitätsprozesse* anhand von Competing-Risk Regressionen gemeinsam untersucht. Dabei ergab sich zusammenfassend folgendes Bild:

Risiken, berufsfachliche Qualifikationen zu erhalten bzw. statusadäquat eingesetzt zu sein, weisen insbesondere höher und akademisch qualifizierte Erwerbspersonen auf. Sie sind aufgrund der großen Bandbreite fachübergreifender sowie allgemeiner Fähigkeiten und Qualifikationen sehr mobil (Blien 1986; Struck und Dütsch 2012). Zwar profitieren viele Hochqualifizierte vom Trend zur allgemeinen Höherqualifizierung, allerdings kann auch ein Teil der höher qualifizierten Beschäftigten – vor allem im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften – die erworbenen beruflichen Qualifikationen nicht in neue Tätigkeiten transferieren.

Zudem sind häufig jene Erwerbspersonen von einer inadäquaten beruflichen Mobilität betroffen, die längere biographische Phasen von Arbeitslosigkeit oder Zeitarbeit aufweisen. Ebenso erhöhen die aufgrund betrieblicher Flexibilisierungsbedürfnisse und konjunktureller Schwünge zunehmenden unfreiwilligen Personalfreisetzen, Befristungen sowie Beschäftigungen in Zeitarbeit vor einem Betriebseintritt das Risiko insbesondere von statusinadäquaten Berufswechsel. Damit bringen die vor allem in den letzten Jahren beobachtbare Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen und die insgesamt steigende Volatilität der Märkte „neue Unsicherheiten“ (Beck 1999; Blossfeld et al. 2006) für die Beruflichkeit mit sich.

Vor diesem Hintergrund konnte gezeigt werden, dass Weiterbildungen sowohl der horizontalen als auch der vertikalen Mobilität entgegenwirken, indem sie das individuelle Humankapital und damit einhergehende Beschäftigungsoptionen erhöhen (Konietzka 1999) sowie Produktivitätssignale verbessern (Spence 1973).

Insgesamt deuten die Befunde auf eine sinkende Bindekraft der Beruflichkeit hin, wobei insbesondere die vertikale Abwärtsmobilität mit einem erheblichen und nachhaltigen Verlust beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten einhergeht. Dies erfordert verbesserte Bedingungen sowie Anreize für eine breite und solide berufsfachliche Erstausbildung nicht nur im Rahmen einer dualen Ausbildung sondern auch an Universitäten. Zudem sind verstärkte Anstrengungen hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten insbesondere für die flexibel beschäftigten Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt notwendig, um den aktuell eintretenden Verlusten von berufsfachlichen Qualifikationen vorzubeugen.

Literaturverzeichnis

- Acemoglu, Daron. 2002. Technical change, inequality, and the labor market. In: *Journal of Economic Literature* 40, 7-72.
- Aktionsrat Bildung. 2011. *Bildungsreform 2000-2010-2020. Jahresgutachten 2011*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Antoni, Manfred, Katrin Drasch, Corinna Kleinert, Britta Matthes, Michael Ruland, und Annette Trahms. 2010. Arbeiten und Lernen im Wandel. Teil I: Überblick über die Studie. *FDZ Methodenreport* 5.
- Baethge, Martin, Heike Solga, und Markus Wieck. 2007. *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs*. Gutachten zur beruflichen Bildung in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Netzwerk-Bildung, Berlin.
- Beck, Ulrich. 1999. *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Beck, Ulrich, Michael Brater, und Hans-Jürgen Daheim. 1980. *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek: Rowohlt.

- Becker, Garry. 1975. *Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Becker, Rolf, und Anna Etta Hecken. 2009. Berufliche Weiterbildung - bildungs- und arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. In: *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Hrsg. Rolf Becker, 357-394. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Bender, Stefan, Dirk Konietzka, und Peter Sopp. 2000. Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52, 475-499.
- Blien, Uwe. 1986. *Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie*. Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 103.
- Blossfeld, Hans-Peter. 1987. Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1, 74-88.
- Blossfeld, Hans-Peter, und Karl Ulrich Mayer. 1988. Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 2, 262-283.
- Blossfeld, Hans-Peter, Erik Klijzing, Melinda Mills und Karin Kurz. 2005. *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London: Routledge.
- Blossfeld, Hans-Peter, Melinda Mills, und Fabrizio Bernardi. 2006. *Globalization, uncertainty and men's careers: An international comparison*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bosch, Gerhard. 2010. Zur Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland. In: *Das Berufsbildungssystem in Deutschland: aktuelle Entwicklungen und Standpunkte*. Hrsg. Gerhard Bosch, Sirikit Krone und Dirk Langer, 37-61. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Brater, Michael. 2010. Berufliche Bildung. In: *Handbuch Arbeitssoziologie*. Hrsg. Fritz Böhle, Günter Voß, und Günther Wachtler, 805-837. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Brehmer, Wolfram, und Hartmut Seifert. 2008. Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 4, 501-531.
- Bresnahan, Timothy F., Erik Brynjolfsson, und Lorin M. Hitt. 2002. Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-level Evidence. In: *The Quarterly Journal of Economics* 117, 339-376.
- Brückner, Hannah, und Karl Ulrich Mayer. 2005. The de-standardization of the life course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place? *Advances in Life Course Research* 9, 27-54.
- Büchel, Felix, und Markus Pannenberg. 2004. Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 2, 73-126.
- Crimmann, Andreas, Kerstin Ziegler, Peter Ellguth, Susanne Kohaut, und Florian Lehmer: *Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“*. Endbericht zum 29. Mai 2009. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht Arbeitsmarkt 397.
- Cox, David. 1972. Regression Models and Life-Tables. *Journal of the Royal Statistical Society* 34, 187-202.

- Diewald, Martin und Stephanie Sill. 2004. Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*. Hrsg. Olaf Struck, und Christoph Köhler, 39-61. München, Meining: Rainer Hampp.
- Dostal, Werner. 2005. Berufsforschung. Beruf als Forschungsgebiet des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 1967 bis 2003. Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 296.
- Dütsch, Matthias. 2011. Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 43, 299-318.
- Erlinghagen, Marcel. 2006. Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf: Neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe. *Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik* 1.
- Erlinghagen, Marcel. 2005. Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. *Zeitschrift für Soziologie* 34, 147-168.
- Fitzenberger, Bernd, und Alexandra Spitz-Öner. 2004. Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. In: *Bildung, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar in Ottobeuren*. Hrsg. Wolfgang Franz, Hans Ramser, Manfred Stadler, 29-54. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Fitzenberger, Bernd, und Astrid Kunze. 2005. Vocational training and gender: Wages and occupational mobility among young workers. *Oxford Review of Economic Policy* 3, 392-415.
- Gangl, Markus. 2001. *Unemployment dynamics in the United States and West Germany: Economic restructuring, institutions, and labour market processes*. Heidelberg: Physica.
- Gathmann, Christina, und Uta Schönberg. 2010. How General Is Human Capital? A Task-Based Approach. *Journal of Labor Economics* 1, 1-49.
- Giesecke, Johannes, und Martin Groß. 2007. Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Hrsg. Bernd Keller und Hartmut Seifert, 83-106. Berlin: Sigma.
- Giesecke, Johannes, und Jan Paul Heisig. 2010. Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62, 403-435.
- Grunow, Daniela, und Karl Ulrich Mayer. 2007. How stable are working lives? Occupational stability and mobility in West Germany 1940s-2005. *CIQLE Working Paper* 3.
- Hall, Anja. 2010. Wechsel des erlernten Berufs: Theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 24, 157-173.
- Hacket, Anne. 2009. Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland. Wiesbaden: VS-Verlag.

- Hillmert, Steffen. 2002. Labour Market Integration and Institutions: An Anglo-german Comparison. *Work Employment Society* 16, 675-701.
- Hillmert, Steffen, und Marita Jacob. 2003. Bildungsprozesse zwischen Diskontinuität und Karriere: das Phänomen der Mehrfachausbildungen. *Zeitschrift für Soziologie* 32, 325-345.
- Hogan, Dennis. 1981. *Transitions and social change: The early lives of American men*. New York: Academic Press.
- Jacob, Martina. 2004. *Mehrfachausbildungen in Deutschland. Karriere, Collage, Kompensation?* Wiesbaden: VS-Verlag.
- Kalbfleisch, John, und Ross Prentice. 2002. *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. New Jersey: Wiley.
- Kocka, Jürgen, und Claus Offe. 2000. Einleitung. In *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Hrsg. Jürgen Kocka und Claus Offe, 19-22. Frankfurt a. M.: Campus.
- Konietzka, Dirk. 1999. Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufes für die Platzierung im Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie* 28, 379-400.
- Konietzka, Dirk. 2001. Hat sich das duale System in den neuen Ländern erfolgreich etabliert? Ausbildung, Arbeitslosigkeit und Berufseinstieg in Ost- und Westdeutschland in der Mitte der 1990er Jahre. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, 50-75.
- Kreckel, Reinhard. 1992. *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Matthes, Britta, Carola Burkert, und Wolfgang Biersack. 2008. Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. *IAB-Disussion Paper* 35.
- Mayer, Karl Ulrich. 2000. Arbeit und Wissen – Die Zukunft von Bildung und Beruf. In: *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Hrsg. Jürgen Kocka und Claus Offe, 383-409. Frankfurt a.M.: Campus.
- Mayer, Karl Ulrich, und Hans-Peter Blossfeld. 1990. Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Hrsg. Peter A. Berger und Stefan Hradil, 297-318. Göttingen: Schwartz.
- Mayer, Karl Ulrich, Daniela Grunow, und Natalie Nitsche. 2010. Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62, 369-402.
- McCall, Brian. 1990. Occupational Matching: A Test of Sorts, *Journal of Political Economy* 1, 45-69.
- Miller, Robert. 1984. Job Matching and Occupational Choice, *Journal of Political Economy* 6, 1086-1120.
- Mincer, Jacob. 1962. On-the-job training: costs, returns and some implications. *Journal of Political Economy* 70, 50-79.
- Müller, Walter, und Yossi Shavit. 1998. Bildung und Beruf im institutionellen Kontext. Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 4, 501-533.
- Picot, Arnold, Ralf Reichwald, und Rolf T. Wigand. 2001. *Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management*. Wiesbaden: Gabler.

- Rhein, Thomas und Parvati Trübswetter. 2012. Occupational mobility and the change in the occupational structure in Britain and Germany, 1993-2008. *Applied Economics Letters* 7, 653-656.
- Schneider, Norbert F., Dorothea Krüger, Vera Lasch, Ruth Limmer, und Heike Matthias-Bleck. 2001. *Alleinerziehend. Vielfalt und Dynamik einer Lebensform*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Seifert, Wolfgang. 2005. Arbeitsplatz und Berufswechsel. *Statistische Analysen und Studien NRW* 19, 44-52.
- Seibert, Holger. 2007. Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinen Leisten bleibt ... IAB-Kurzbericht 1.
- Sesselmeier, Werner, Lothar Funk, und Bernd Waas. 2010. Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung. Berlin: Physika.
- Seyda, Susanne. 2004. Trends und Ursachen der Höherqualifizierung in Deutschland. *IW-Trends* 2.
- Solga, Heike, und Dirk Konietzka. 1999. Occupational matching and social stratification: theoretical insights and empirical observations taken from a German-German comparison. *European Sociological Review* 15, 25-47.
- Spence, Michael. 1973. Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics* 3, 355-374.
- Struck, Olaf. 2006. *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Struck, Olaf, und Matthias Dütsch. 2012. Gesicherte Mobilität: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. *Industrielle Beziehungen* 2, 154-186.
- Struck, Olaf, und Christoph Köhler. 2004. *Beschäftigungsstabilität im Wandel?* München, Mering: Rainer Hampp.
- Struck, Olaf, Michael Grotheer, Tim Schröder, und Christoph Köhler. 2007. Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59, 294-317.
- Topel, Robert H., und Michael P. Ward. 1992. Job Mobility and the Careers of Young Men. *Quarterly Journal of Economics*, 439-479.
- Velling, Johannes, und Stefan Bender. 1994. Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3, 212-231.
- Voss-Dahm, Dorothea, Gerhard Bosch, Gernot Mühge, Klaus Schmierl, und Olaf Struck. 2011. Stützen für qualifizierte Facharbeit: Ansätze zum Ausgleich von Stabilität und Flexibilität im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt. In: *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität*. Hrsg. Dorothea Voss-Dahm, Gernot Mühge, Klaus Schmierl und Olaf Struck, 7-21. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Wiemer, Silke, Kim Reimer, und Julia Lewerenz. 2011. *Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Anhang

Tabelle 7: Zuordnung der Anforderungsniveaus nach der KldB 2010

ALWA-Originaldaten		Anforderungsniveau nach KldB 2010
<i>Arbeiter</i>	Angeleiteter Arbeiter/in / Hilfsarbeiter/in	Helfer- und Anlern Tätigkeiten
	Facharbeiter/in, Geselle / Gesellin, Gehilfe, Gehilfin	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
	Vorarbeiter/in, Kollonnenführer/in, Brigadier/in	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
	Meister/in, Polier/in	komplexe Spezialistentätigkeiten
<i>Angestellte/r</i>	Einfache Tätigkeit	Helfer- und Anlern Tätigkeiten
	Qualifizierte Tätigkeit	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
	Hochqualifizierte Tätigkeit	hoch komplexe Tätigkeiten
<i>Beamter/ Beamtin</i>	Einfacher Dienst	Helfer- und Anlern Tätigkeiten
	Mittlerer Dienst	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
	Gehobener Dienst	komplexe Spezialistentätigkeiten
	Höherer Dienst	hoch komplexe Tätigkeiten
<i>Soldat</i>	Träger Mannschaftsdienstgrad	Helfer- und Anlern Tätigkeiten
	Unteroffizier ohne Portepee	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
	Unteroffizier mit Portepee	komplexe Spezialistentätigkeiten
	Offizier	hoch komplexe Tätigkeiten
	Stabsoffizier	hoch komplexe Tätigkeiten

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 8: Deskriptive Statistiken der kategorialen Kontrollvariablen

Variablen	Anteile
<i>Kohorten</i>	
1973-198	0.294
1983-199	0.470
1993-200	0.236
Frauen (in %)	0.475
<i>höchster Berufsbildungsabschluss (in %)</i>	
mittlerer Bildungsabschluss	0.903
gehobener Bildungsabschluss	0.045
hoher Bildungsabschluss	0.051
zusätzlicher Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss	0.168
<i>vorheriger Erwerbsstatus (in %)</i>	
erwünschte vorherige Beschäftigungsbeendigung	0.297
unerwünschte vorherige Beschäftigungsbeendigung	0.041
befristete Beschäftigung	0.038
Zeitarbeit	0.007
Ausbildung	0.276
Arbeitslosigkeit	0.195
Sonstiges	0.147
<i>Familienstand (in %)</i>	
Alleinstehend	0.548
Alleinerziehend	0.027
Partner im Haushalt ohne Kind unter 18	0.227
Partner im Haushalt mit Kind unter 18	0.198
<i>Altersgruppen (in %)</i>	
jünger als 25 Jahre alt	0.493
zwischen 25 und 34 Jahre alt	0.348
35 Jahre alt und älter	0.159

Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

Tabelle 9: Deskriptive Statistiken der metrischen Kontrollvariablen

Variable	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Betriebswechsel gesamt ¹	1.542	0.014	0	11
anteilige Dauer in Beschäftigung ²	0.409	0.400	0	1
anteilige Dauer in Befristung ²	0.093	0.223	0	1
anteilige Dauer in Zeitarbeit ²	0.004	0.046	0	1
anteilige Dauer in Arbeitslosigkeit ²	0.064	0.157	0	1
anteilige Dauer in Erziehungszeit ²	0.031	0.102	0	1
Anzahl Weiterbildungen ¹	4.118	0.096	0	27
Arbeitslosenquote (Periodeneffekt)	8.247	0.017	1.2	11
Größe des primären Sektors (Periodeneffekt)	3.277	0.019	0.3	10.05
Größe des sekundären Sektors (Periodeneffekt)	34.189	0.049	26.16	45.14
Größe des tertiären Sektors (Periodeneffekt)	62.370	0.060	47.49	71.74
Arbeitslosenquote (Kohorteneffekt)	7.489	0.020	1.2	10.8
Bruttoinlandsprodukt (Kohorteneffekt)	4.206	0.021	0.3	10.05

¹Aufsummiert pro Spell; ²in Monaten; ³in Tagen.

Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

Tabelle 10: Entwicklung der horizontalen und vertikalen Mobilität im Kohortenvergleich (geschichtetes Modell)

Merkmal	horizontale berufliche Mobilität (Modell 1)	horizontale berufliche Mobilität (Modell 2)	horizontale berufliche Mobilität (Modell 3)
<i>Kohorte: Ref.: Kohorte 1973-1982</i>			
Kohorte 1983-1992	1.332*** (0.077)	1.307*** (0.074)	1.286*** (0.075)
Kohorte 1993-2002	1.796*** (0.135)	1.593*** (0.124)	1.564*** (0.125)
<i>Altersgruppen: Ref.: jünger als 25 Jahre alt (I=ja)</i>			
zwischen 25 und 34 Jahre alt		0.230*** (0.017)	0.277*** (0.017)
35 Jahre alt und älter		0.0367*** (0.005)	0.039*** (0.005)
<i>Lebensform: Ref.: Alleinstehend (I=ja)</i>			
Alleinerziehend		0.923 (0.108)	0.787* (0.096)
Partner im Haushalt ohne Kind unter 18		0.902* (0.052)	0.885** (0.052)
Partner im Haushalt mit Kind unter 18		0.702*** (0.048)	0.678*** (0.050)
<i>Höchster Bildungsabschluss: Ref.: mittlerer Bildungsabschluss (I=ja)</i>			
gehobener Bildungsabschluss		2.915*** (0.297)	2.847*** (0.276)
hoher Bildungsabschluss		4.308*** (0.360)	3.910*** (0.338)
<i>zusätzlicher Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss (I=ja)</i>		1.028 (0.064)	1.044 (0.069)
<i>Anzahl an Weiterbildungen</i>		0.993*** (0.002)	0.995** (0.002)
<i>Anzahl der Betriebswechsel</i>			1.090*** (0.019)
<i>bisherige Arbeitsmarkterfahrung (anteilige Dauern)</i>			
In Beschäftigung			0.476*** (0.048)
In befristeter Beschäftigung			1.147 (0.199)
In Zeitarbeit			2.336** (0.882)
In Arbeitslosigkeit			1.574** (0.206)
In Erziehungszeit			1.137 (0.331)

Fortsetzung - Tabelle 10: Entwicklung der horizontalen und vertikalen Mobilität im Kohortenvergleich (geschichtetes Modell)

Merkmals	horizontale berufliche Mobilität (Modell 1)	horizontale berufliche Mobilität (Modell 2)	horizontale berufliche Mobilität (Modell 3)
vorheriger Arbeitsmarktstatus und Mobilitätsgrund: Ref.: erwünschte vorherige Beschäftigungsbeendigung (1=ja)			
unerwünschte vorherige Beschäftigungsbeendigung			1.116* (0.085)
befristete Beschäftigung			1.487*** (0.200)
Zeitarbeit			1.083 (0.216)
Ausbildung			0.270*** (0.024)
Arbeitslosigkeit			0.751*** (0.050)
Sonstiges			0.582*** (0.041)
Anzahl Episoden	13861	13861	13861
-2*LL (starting values)	-31177.046	-31177.046	-28993.852
-2*LL (final estimates)	-31098.946	-30055.467	-27637.725

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau
Angabe von Hazard-Ratios, Cluster-robuste Standardfehler in Klammern
Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

Tabelle 11: Entwicklung der horizontalen und vertikalen Mobilität im Kohortenvergleich (Gesamtmodell)

Merkmals	weder horizontale Mobil., noch vertikale Abwärtsmobil.	keine horizontale Mobil., aber vertikale Abwärtsmobil.	horizontale Mobil. und keine vertikale Abwärtsmobil.	horizontale Mobil. und vertikale Abwärtsmobil.
Kohorte: Ref.: Kohorte 1973-1982				
Kohorte 1983-1992	1.287*** (0.042)	1.471*** (0.132)	1.431*** (0.137)	1.160* (0.096)
Kohorte 1993-2002	1.516*** (0.074)	2.168*** (0.284)	1.769*** (0.228)	1.407*** (0.159)
Altersgruppen: Ref.: jünger als 25 Jahre alt (1=ja)				
zwischen 25 und 34 Jahre alt	0.284*** (0.016)	0.282*** (0.032)	0.233*** (0.026)	0.193*** (0.020)
35 Jahre alt und älter	0.058*** (0.006)	0.037*** (0.007)	0.043*** (0.007)	0.024*** (0.005)
Lebensform: Ref.: Alleinstehend (1=ja)				
Alleinerziehend	0.628*** (0.066)	0.539*** (0.116)	0.770 (0.146)	0.817 (0.139)
Partner im Haushalt ohne Kind unter 18	0.927* (0.037)	0.836** (0.075)	0.879 (0.077)	0.899 (0.080)
Partner im Haushalt mit Kind unter 18	0.586*** (0.032)	0.563*** (0.068)	0.625*** (0.070)	0.742*** (0.081)

Fortsetzung - Tabelle 11: Entwicklung der horizontalen und vertikalen Mobilität im Kohortenvergleich (Gesamtmodell)

Merkmal	weder horizontale Mobil., noch vertikale Abwärtsmobil.	keine horizontale Mobil., aber vertikale Abwärtsmobil.	horizontale Mobil. und keine vertikale Abwärtsmobil.	horizontale Mobil. und vertikale Abwärtsmobil.
Höchster Bildungsabschluss: Ref.: mittlerer Bildungsabschluss ($I=ja$)				
gehobener Bildungsabschluss	1.150 (0.150)	4.068*** (0.591)	1.824*** (0.289)	4.356*** (0.550)
hoher Bildungsabschluss	1.935*** (0.144)	3.018*** (0.440)	4.098*** (0.456)	4.360*** (0.573)
zusätzlicher Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss ($I=ja$)	1.088* (0.045)	1.217* (0.134)	0.858 (0.080)	0.753** (0.084)
Anzahl an Weiterbildungen	1.004*** (0.002)	0.975*** (0.005)	1.006* (0.002)	0.956*** (0.009)
Anzahl der Betriebswechsel	1.049*** (0.016)	1.052 (0.034)	1.026 (0.027)	1.119*** (0.033)
bisherige Arbeitsmarkterfahrung (anteilige Dauern)				
In Beschäftigung	0.482*** (0.039)	0.511*** (0.091)	0.474*** (0.069)	0.520*** (0.082)
In befristeter Beschäftigung	1.357* (0.138)	1.202 (0.478)	1.321 (0.413)	0.901 (0.189)
In Zeitarbeit	1.646 (0.640)	2.047 (1.225)	1.726 (0.829)	2.793** (1.241)
In Arbeitslosigkeit	0.723** (0.077)	0.762 (0.184)	0.993 (0.208)	2.158*** (0.378)
In Erziehungszeit	0.560** (0.136)	0.747 (0.338)	0.752 (0.354)	1.201 (0.595)
vorheriger Arbeitsmarktstatus und Mobilitätsgrund: Ref.: erwünschte vorherige Beschäftigungsbeendigung ($I=ja$)				
unerwünschte vorherige Beschäftigungsbeendigung	1.041 (0.075)	1.105 (0.166)	0.583*** (0.081)	1.419*** (0.152)
befristete Beschäftigung	1.177 (0.130)	1.431 (0.415)	1.140 (0.254)	2.262*** (0.412)
Zeitarbeit	1.089 (0.302)	2.617*** (0.868)	0.630 (0.201)	1.891** (0.465)
Ausbildung	0.652*** (0.036)	0.802 (0.126)	0.238*** (0.032)	0.334*** (0.050)
Arbeitslosigkeit	0.763*** (0.043)	1.105 (0.122)	0.583*** (0.065)	1.007 (0.097)
Sonstiges	0.601*** (0.032)	0.835 (0.102)	0.427*** (0.045)	0.791** (0.084)
Anzahl Episoden	13861	13861	13861	13861
-2*LL (starting values)	-56712.372	-14481.986	-13416.578	-14032.368
-2*LL (final estimates)	-55153.485	-13830.901	-12770.597	-13138.713

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau
Angabe von Hazard-Ratios, Cluster-robuste Standardfehler in Klammern
Quelle: ALWA, eigene Berechnungen